

**Vilniaus universiteto Teisės fakulteto
Privatinės teisės katedra**

Evelinos Eivaitės,
V kurso, darbo ir socialinės teisės
studijų šakos studentės

Magistro baigiamasis darbas

**Lietuvos teismų praktikos ypatumai sprendžiant
nediskriminavimo darbo santykiuose bylas**

**Peculiarities of Lithuanian court practice
in resolving cases of non-discrimination
in employment relations**

Vadovas: lekt. Arūnas Šuminas

Recenzentas: lekt. dr. Nerijus Kasiliauskas

2022
Vilnius

ANOTACIJA IR PAGRINDINIAI ŽODŽIAI

Šiame rašto darbe analizuojama diskriminacijos draudimo samprata, raida ir taikymas darbo santykiuose. Apibrėžiamos diskriminacijos formos, pasireiškiančios darbo santykiuose. Remiantis Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika apibrėžiamos išvestinės diskriminavimo formos. Nagrinėjant Lietuvos teismų praktiką nediskriminavimo darbo santykiuose bylose materialinės teisės prasme apibrėžiamos konkrečios diskriminacijos rūšys bei nustatomi dažniausiai pasitaikantys diskriminavimo pagrindai darbo santykiuose. Taip pat, apibrėžiamos kitos diskriminacijos rūšys, galimos darbo santykiuose, tačiau nenagrinėtos Lietuvos teismuose. Analizuojant Lietuvos teismų praktiką nediskriminavimo darbo santykiuose bylose išskiriamos svarbiausios teismų suformuluotos taisyklės procesinės teisės prasme.

Pagrindiniai žodžiai: lygybė, diskriminacija, pozityvioji diskriminacija, teismų praktika

This work analyses the concept, development, and application of non-discrimination in employment. Forms of discrimination in employment are defined. Derived forms of discrimination are defined in the case law of the Court of Justice of the European Union. Examine the case law of Lithuanian courts in cases of non-discrimination in employment relations, specific types of discrimination in the sense of substantive law are defined and the most common grounds for discrimination in employment relations are determined. Also, other types of discrimination in employment are defined, but have not been considered in Lithuanian courts. Analysing the practise of Lithuanian courts in cases of non-discrimination in employment relations, the most important rules formulated by the courts in the sense of procedural law are singled out.

Key words: equality, discrimination, positive discrimination, case law

Turinys

<i>IŽANGA</i>	2
<i>1. DRAUDIMO DISKRIMINUOTI SAMPRATA IR TURINYS</i>	6
1.1. Diskriminacijos samprata ir teisinio reglamentavimo raida.....	6
1.2. Diskriminacijos pasireiškimo formos.....	14
<i>2. DARBUOTOJŲ NEDISKRIMINAVIMO PRINCIPO TAIKymo DARBO SANTYKIUOSE YPATUMAI</i>	20
2.1. Pozityvioji diskriminacija (diferenciacija).....	20
2.2. Darbdavio pareiga įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus.....	23
<i>3. PAŽEISTŲ LYGYBĖS IR NEDISKRIMINAVIMO TEISIŲ GYNIMAS TEISME</i> ...	26
3.1. Teismų praktikos ypatumai materialinės teisės požiūriu.....	26
3.1.1. Lytis.....	26
3.1.2. Amžius.....	33
3.1.3. Priklausymas profesinei sąjungai.....	36
3.1.4. Socialinė padėtis.....	39
3.1.5. Šeiminė padėtis.....	42
3.1.6. Negalia.....	44
3.1.7. Seksualinė orientacija.....	48
3.1.8. Religija, tikėjimas, įsitikinimai ar pažiūros.....	50
3.1.9. Rasė ir etninė kilmė.....	54
3.2. Teismų praktikos ypatumai procesinės teisės požiūriu.....	57
3.2.1. Proceso šalių lygybės principas.....	59
3.2.2. Darbuotojo pareiga įrodyti diskriminacijos buvimo faktą.....	62
3.2.3. Įrodymų našta darbdaviui.....	64
<i>IŠVADOS</i>	67
<i>ŠALTINIŲ SĄRAŠAS</i>	69
<i>SANTRAUKA</i>	78
<i>SUMMARY (anglų kalba)</i>	80

IŽANGA

Nagrinėjamos temos aktualumas. Santykiai tarp darbdavio ir darbuotojo, t. y. darbo teisiniai santykiai, turi itin didelę socialinę vertę visuomenėje. Ši teisinių santykių rūšis pasižymi tam tikrais bruožais: asmuo, dirbantis tam tikrą darbą, yra pavaldus darbdaviui, jam yra mokama už jo atliekamas darbo funkcijas, darbdavys įsipareigoja aprūpinti asmenį darbo priemonėmis, bei abi teisinio santykio šalys yra saistomos tam tikrų įsipareigojimų. Darbo teisinių santykių dalyviai sudarydami darbo sutartį susitaria dėl visų būtinųjų sąlygų, kurios numatytos Darbo kodekse. Nors darbo teisiniai santykiai (taip pat, į darbo santykių sąvoką įeina ir santykiai, susiklostantys prieš sudarant darbo sutartį bei ją nutraukiant) yra įsprausti į tam tikrus rėmus, kurių privalo laikytis abi santykio šalys, pripažįstama, jog darbuotojas yra silpnesnė darbo santykių šalis, tad darbdavys siekdamas užtikrinti savo interesus tiesiogiai ar netiesiogiai gali diskriminuoti darbuotoją. Asmenų lygybės principo pažeidimai gali pasireikšti įvairiomis formomis ir bet kurioje teisinio santykio stadijoje. Pabrėžiama, jog diskriminacija yra draudžiama visuose darbo teisiniuose santykiuose, tiek privačiame, tiek viešajame sektoriuje, o tai suponuoja apie tarptautinės bendruomenės bendrą siekį sumažinti lygių galimybių pažeidimo grėsmę atskiriems asmenims bei tam tikroms visuomenės socialinėms grupėms. Diskriminacijos draudimo principo universalumą ir visuotinumą lemia tai, kad jis įtvirtintas tiek nacionalinės teisės aktuose, tiek Europos Sąjungos bei tarptautinės teisės šaltiniuose. Diskriminacija darbo teisiniuose santykiuose yra gana paplitęs reiškinys, kurio prevencijos prerogatyva priklauso ne tik valstybei, tačiau ir kiekvienam darbdaviui. Siekiant nustatyti kaip diskriminacijos darbo santykiuose doktrina keitėsi bėgant laikui, itin svarbu išanalizuoti tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės šaltinius, kur šis principas buvo nuosekliai vystomas ir plečiamas, bei tai vienareikšmiškai padėjo pagrindą ir diskriminacijos draudimo principui ir Lietuvos teisės sistemoje. Štai 1991 m. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatyme vienas iš darbo santykių reguliavimo principų buvo asmenų lygybė, Lietuvai išreiškus siekį įstoti į Europos Sąjungą, atsirado pareiga suderinti nacionalinės teisės aktus su Europos Sąjungos, tad 2002 m. Darbo kodekse, darbuotojų lygybė taip pat buvo reglamentuojama kaip vienas iš svarbiausių darbo teisinių santykių principų, numatant galimus diskriminacijos pagrindus. Pažymima, jog 2017 m. priimtas Darbo kodeksas lyčių lygybės nediskriminavimo kitais pagrindais principus darbo santykiuose detalizuoja itin plačiai ir pateikia nebaigtinį sąrašą galimų diskriminacijos pagrindų.

Asmuo darbo santykiuose patyręs diskriminaciją gali ginti savo teises administracine tvarka kreipdamasis į Lygių galimybių kontrolierių, kuris vykdo Lygių galimybių ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymų priežiūrą, arba Valstybinę darbo inspekciją, kuri prižiūri Darbo kodekso įgyvendinimą. Taip pat, asmuo patyręs diskriminaciją darbo teisiniuose santykiuose gali savo pažeistą teisę ginti teismine tvarka – Darbo kodeksas įtvirtina, jog darbo ginčus dėl teisės nagrinėja darbo ginčų komisija arba teismas. Nagrinėjant tiek Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo, tiek bendrosios kompetencijos teismų praktiką pastebima, jog nediskriminavimo darbo santykiuose ir lygybės principo pažeidimo bylų nėra itin daug.

Darbuotojų nediskriminavimo principas yra visuotinai pripažįstamas kaip viena iš didžiausių vertybių visuomenėje, tačiau būtent lygių galimybių ir nediskriminavimo principų pažeidimai gali neigiamai paveikti tiek atskirų asmenų, tiek įvairių grupių interesus. Diskriminacija darbo teisiniuose santykiuose yra paplitęs reiškinys, tačiau nukentėję asmenys dažnai negina savo teisių – tai lemia įvairios priežastys, kurias kiekvienas individas gali nurodyti skirtingas – diskriminacijos, kaip neigiamo reiškinio neatpažinimas, baimė sugadinti santykius su darbdaviu, ir rezultate prarasti pajamų šaltinį, bei taip sukeliant neigiamas pasekmes savo artimiesiems.

Šiuo moksliniu darbu siekiama išanalizuoti nediskriminavimo darbo santykiuose principo reglamentavimo raidą Lietuvoje, nustatyti priežastis lėmusias šios doktrinos ne tik fragmentišką detalizavimą 2002 m. Darbo kodekse, bet ir jo išplėtojamą sąlygojusius veiksnius naujajame Darbo kodekse. Pastebima, jog diskriminacijos paplitimas darbo santykiuose yra aukštas, tačiau šie rodikliai atsispindi tik visuomenės apklausose ir statistikoje, tačiau ne šiems patyrus diskriminaciją ir ginant savo pažeistą teisę teisminėmis priemonėmis. Rašto darbe išanalizavus didžiąją dalį Lietuvos teismų praktikos sprendžiant nediskriminavimo darbo santykiuose ir lygybės užtikrinimo bylas, siekiama nustatyti kokios diskriminacijos pagrindai ir formos dominuoja Lietuvos teismų formuojamoje praktikoje, taip pat išskirti nediskriminavimo darbo santykiuose bylų svarbiausias procesines teismų suformuotas taisykles.

Darbo tikslas. Šio magistro darbo tikslas yra išanalizuoti Lietuvos teismų praktikos ypatumus sprendžiant nediskriminavimo darbo santykiuose bylas.

Darbo uždaviniai:

1. Išanalizuoti draudimo diskriminuoti sampratą ir teisinio reglamentavimo raidą;
2. Apibrėžti pagrindines diskriminacijos pasireiškimo formas;
3. Atskleisti pozityviosios diskriminacijos taikymo esmę;

4. Nustatyti darbdavio pareigą įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus;
5. Analizuojant Lietuvos teismų praktiką nediskriminavimo ir lygių galimybių principų taikymo kontekste atskleisti pagrindinius dažniausiai pasitaikančius diskriminacijos pagrindus darbo santykiuose;
6. Nustatyti nediskriminavimo darbo santykiuose bylų nagrinėjimo proceso ypatumus.

Objektas. Šio magistro darbo tyrimo objektas yra nediskriminavimo darbo santykiuose principo reglamentavimo raida ir įgyvendinimas Lietuvoje, bei Lietuvos teismų praktikos ypatumai sprendžiant nediskriminavimo darbo santykiuose bylas.

Tyrimo metodai. Rengiant šį magistro darbą remtasi istoriniu, lingvistiniu, sisteminiu lyginamuoju bei analizės metodais:

- 1) Lyginamuoju raidos metodu remtasi analizuojant lygiateisiškumo darbo santykiuose ir nediskriminavimo principo reglamentavimo kaitą Lietuvoje, bei nustatant kokią įtaką šio principo plėtojimui turėjo tarptautinės ir Europos Sąjungos teisės šaltiniai.
- 2) Lingvistiniu metodu naudotasi siekiant atskleisti nediskriminavimo principo sampratą, nustatant rašto darbe naudojamų sąvokų reikšmę, bei aiškinant teisės normų turinį.
- 3) Lyginamasis metodas naudotas analizuojant nediskriminavimo principo aiškinimo ir taikymo pagrindinius aspektus skirtingai laikotarpiais.
- 4) Loginės analizės metodas naudotas apibrėžiant norminę ir specialiąją literatūrą nagrinėjamos temos ribose ir analizuojant teisės aktus, kuriais įtvirtinama darbuotojų lygių galimybių ir nediskriminavimo principai.
- 5) Sisteminės analizės metodas taikytas nagrinėjant tarptautinius, Europos Sąjungos, Lietuvos teisės aktus. Taip pat, analizuojant Europos Sąjungos Teisingumo Teismo ir Lietuvos teismų praktiką.

Darbo originalumas: Asmenų lygybės ir nediskriminavimo principai yra dažnai analizuojami, tačiau ne teismų praktikos kontekste. Tam tikrais aspektais su šio magistrinio darbo tema susiję yra S. Srėbaliūtės bakalauro darbas “Diskriminacija darbo santykiuose” ir J. Reivytytėnės magistro darbas “Netiesioginė diskriminacija darbo santykiuose.”

Artimiausia magistro darbo temai yra 2016 m. kolektyvinė monografija „Darbo teisės principai ir jų taikymas Lietuvos teismų praktikoje“, kurio VI skyriuje (skyriaus autorė dr. Diana Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė) analizavo lygių galimybių principo reglamentavimą Lietuvos Respublikos teisėje ir teismų praktiką lygių galimybių užtikrinimo bylose. Praėjus 6 metams nuo monografijos išleidimo atsirado pokyčių teisiniame reglamentavime bei

teismų praktika pasipildė naujomis bylomis sprendžiant nediskriminavimo darbo santykiuose bylas.

Diskriminacija darbo teisiniuose santykiuose yra paplitęs reiškinys, tačiau nukentėję asmenys dažnai negina savo teisių – tai lemia įvairios kultūrinės, socialinės priežastys, žinių stoka, stereotipai ir baimė dėl savo teisių gynimo pasekmių – netekti darbo, prarasti pajamų šaltinį, susigadinti reputaciją ar net sukelti neigiamų pasekmių savo artimiesiems. 2019 m. Eurobarometro apklausos duomenimis, net 47 proc. apklaustųjų teigė, jog įsidarbindami susidūrė su diskriminacija dėl amžiaus. Tačiau žvelgiant į teismų praktikos kiekį dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu, akivaizdu jog žmonės neretai neatpažįsta diskriminacijos kaip reiškinio vykstančio darbo teisiniuose santykiuose, arba nėra linkę ginti savo pažeistų teisių teisminėmis priemonėmis.

Svarbiausi šaltiniai: Siekiant apibrėžti diskriminacijos draudimo sampratą ir raidą svarbiausi šaltiniai yra Tarptautiniai ir ES teisės aktai: Jungtinių Tautų žmogaus teisių chartija, Konvencija dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo, Jungtinių Tautų konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims, Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvenciją ir jos Fakultatyvusis protokolai taip pat Europos Žmogaus Teisių ir laisvių apsaugos konvencija, Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija. Analizuojant diskriminacijos draudimo plėtojimą Lietuvos darbo teisėje, svarbiausios yra Užimtumo lygybės ir Rasių lygybės direktyvos, taip pat Lietuvos Respublikos Konstitucija, bei įstatymai kurie įgyvendina Europos Sąjungos direktyvas – Lietuvos Respublikos Lygių galimybių ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymai. Darbdavio nediskriminavimo ir lygių galimybių užtikrinimo pareigos darbo santykiuose prasme svarbiausias šaltinis yra 2017 m. Darbo kodeksas.

Analizuojant išvestines diskriminacijos pasireiškimo formas išskirtina D. Gumbrevičiūtės-Kuzminskienės disertacija „Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje“ bei Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktika. Siekiant atskleisti diskriminacijos darbo santykiuose paplitimą įvairiais pagrindais analizuojamos Lygių galimybių kontrolieriaus metinės ataskaitos. Nustatant nediskriminavimo darbo santykiuose bylų nagrinėjimo ypatumus tiek materialinės, tiek procesinės teisės prasme svarbiausi šaltiniai yra Lietuvos Respublikos Aukščiausiojo Teismo, Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo, bei žemesnių bendrosios ir specialiosios kompetencijos Lietuvos teismų praktika.

1. DRAUDIMO DISKRIMINUOTI SAMPRATA IR TURINYS

1.1. Diskriminacijos samprata ir teisinio reglamentavimo raida

Darni ir harmoninga visuomenė – kiekvienos valstybės tikslas, kurio neįmanoma pasiekti neužtikrinant pagrindinių žmogaus teisių ir laisvių. Dėl šios priežasties tarptautinė bendruomenė, bei kiekvienos valstybės nacionalinė teisės sistema siekia nustatyti tokį reguliavimą, o esant poreikiui – keisti ir tobulinti, jog būtų efektyviai ginami visuomenės interesai. Dėl šios priežasties Lietuvos įstatymai įgyvendindami tarptautinės ir Europos Sąjungos (toliau – ES) teisės aktus, draudžia diskriminaciją ir lygių galimybių pažeidimą.

Lygybę galima suprasti kaip lygų asmenų traktavimą, kultūrų ir visuomenių lygybę, skirtingų religijų atstovų, rasės atstovų lygybę, vienodą darbo užmokestį už vienodą darbą, lygias galimybes darbe, sutuoktinių lygybę, moterų ir vyrų lygybę, mokslo galimybių lygybę, lygybę pagal įstatymą ir kt. (Vidrinskaitė, S., 2004, p. 106-107), tačiau kiekvienas aspektas teisėje turi ir neigiamą pasireiškimą, lygiateisiškumas – ne išimtis, tad lygiateisiškumą pažeidžianti veikla – diskriminacija yra draudžiama, todėl ir siekiama sudaryti sąlygas lygiateisiškumui užtikrinti ir įgyvendinti. Diskriminacijos draudimas visada yra šalia lygybės įteisinimo. (Vidrinskaitė, S., 2004, p.106-107). Akivaizdu, jog asmenų lygybė glaudžiai siejasi su diskriminacijos draudimu, nes būtent diskriminaciniais veiksmais yra kėsiamasi į asmens vieną iš pagrindinių teisių – būti lygiam su kitais. Diskriminacija yra priešingas teisei veiksmas arba veiksmai, dėl kurio žmogui sumažintos arba atimtos lygios galimybės realizuoti savo teises vienodomis su kitais individais sąlygomis. (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2011).

Pabrėžiama, jog kiekvieno asmens teisę vienodomis sąlygomis su kitais asmenimis dalyvauti visuomeniniame gyvenime, tai yra naudotis viešosiomis, švietimo, sveikatos paslaugomis, bei užimtumo srityje tenkinti savo interesus gina tiek tarptautinė teisė numatydamą tam tikrą standartą, tiek nacionalinė teisė tai įgyvendindama. Šiose srityse kyla pareiga nediskriminuoti – tai yra traktuoti visus asmenis vienodai, neatsižvelgiant į jų individualias savybes. (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2011, p. 12). Kitaip tariant, diskriminacija yra tam tikras materialios tikrovės socialinis reiškinys, pasireiškiantis tarp visuomenės narių, kai du asmenys, esantys tokioje pačioje padėtyje vertinami skirtingai, arba priešingai – asmenys, esantys faktiškai skirtingoje padėtyje vertinami vienodai. Pripažįstama, kad lygybė ir nediskriminavimas yra teigiami ir neigiami to paties principo

teiginiai. Lygybė reiškia diskriminacijos nebuvimą, o nediskriminavimo principo laikymasis sukurs lygybę. (Weiwei, L., 2004, p.7). Galima teigti, jog lygybės principo įgyvendinimas yra tikslas, kurio siekiama draudžiant diskriminaciją tarp visuomenės narių. Diskriminacijos draudimu siekiama mažinti vieną iš dažniausių neigiamų socialinių reiškinių – nelygybę ir jos vyravimą visuomenėje.

Štai aukščiausios juridinės galios akte – Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 str. įtvirtinta, jog: „Įstatymui, teismui ir kitoms valstybės institucijoms ar pareigūnams visi asmenys yra lygūs“, bei „Žmogaus teisių negalima varžyti ir teikti jam privilegijų dėl jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų pagrindu.“ Lietuvos Respublikos Konstitucinis Teismas formuodamas oficialiąją konstitucinę doktriną yra išaiškinęs, jog: „Visų asmenų lygybės įstatymui principas – demokratinės visuomenės pagrindas.“ (Konstitucinio Teismo 1996 m. balandžio 18 d. nutarimas).

Asmenų lygybės principas Lietuvoje įtvirtintas aukščiausiu lygmeniu – Konstitucijoje, o tai suponuoja apie tai, jog kiekvieno iš visuomenės narių teisė ir teisėtas interesas yra tikėtis, jog net ir esant skirtingoms aplinkybėms, kiekvienas asmuo bus vertinamas ir traktuojamas vienodai. Pažymėtina, jog šie bendrieji žmogaus teisių principai yra universalūs ir veikia visuose teisiniuose santykiuose.

Tarp visuomenės narių susiklostantys darbo teisiniai santykiai, reguliuojami darbo teisės normų - ne išimtis. Pripažįstama, jog darbuotojas santykyje su darbdaviu yra silpnoji šalis, tad teisinis reguliavimas valstybės yra kontroliuojamas tokiu lygiu, jog būtų visapusiškai užtikrinami darbo santykių dalyvių teisėti interesai ir tikslai. Galima daryti pagrįstą išvadą, jog asmenų lygybės ir nediskriminavimo principai yra vienos iš svarbiausių vertybių, kurių tinkama apsauga užtikrina dirbančių visuomenės narių interesus. Suprantama, jog asmuo gali patirti diskriminaciją bet kuriuose santykiuose – tiek su kitais žmonėmis, tiek vykdydamas socialines funkcijas ar pareigas, švietimo įstaigose ar darbe, kitaip tariant – ten kur asmuo naudodamasis savo teisėmis, vykdo pareigas ir siekia teisėtų tikslų. Taigi darbo teisėje asmenų lygybės ir nediskriminavimo principų reikšmė išryškėja derinant skirtingus darbdavio ir darbuotojo interesus.

Darbuotojų lygybė ir nediskriminavimas – jautri socialinių santykių sritis, kur norint tinkamai užtikrinti darbuotojų interesus, valstybė privalo nustatyti tam tikras normas ir standartą, ir be abejojimo kontroliuoti jų laikymąsi. Siekiant atskleisti darbuotojų nediskriminavimo principą, reikia apibrėžti, kas yra diskriminacija darbo santykiuose bei kaip ir kokiomis formomis ji pasireiškia. Remiantis pateiktais diskriminacijos sąvokos išaiškinimais, galima teigti, jog diskriminacija darbo santykiuose yra suprantama kaip

neobjektyvus asmens padėties pabloginimas, kai tokioje pačioje padėtyje esantis kitas žmogus turi geresnę padėtį ir jo interesai statomi „aukščiau“, Norint suprasti dabartinį darbuotojų nediskriminavimo principo reglamentavimą Lietuvos darbo teisėje, itin svarbu nustatyti priežastis, lėmusias diskriminacijos draudimo ir lygių galimybių principų plėtojimą Lietuvos darbo teisėje.

Reikėtų pabrėžti, kad aukščiausią teisę įtvirtinantis dokumentas Lietuvoje – Konstitucija, reglamentuoja pagrindines žmogaus teises ir laisves, kurios yra teisinės valstybės pagrindas. Konstitucija ir Lietuvos įstatymai įgyvendina pagrindinius Jungtinių Tautų ir Europos Tarybos teisės aktus. Asmenų lygybės principo ir visuotinio diskriminacijos draudimo aspektais yra tikslinga iš pradžių paanalizuoti Tarptautinės teisės dokumentus - reglamentuojančius bendrą diskriminacijos draudimo principą, nes pagal Lietuvos Respublikos Konstitucijos 138 straipsnį, Tarptautinės sutartys, kurias ratifikavo Seimas, yra sudedamoji Lietuvos Respublikos teisinės sistemos dalis. (Lietuvos Respublikos Konstitucija, 1992).

Neatsiejamai svarbūs yra ir pirmieji tarptautiniai teisės aktai, įtvirtinę pagrindines žmogaus teises ir laisves - Jungtinių Tautų žmogaus teisių chartija, kurią sudaro trys toliau aptariami dokumentai. Pirmoji iš jų, kurią Lietuva ratifikavo 1991 m. yra Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, kurioje pirmą kartą buvo įtvirtintas nediskriminavimo pagrindų nebaigtinis sąrašas: 2 str. nustato, kad kiekvienas turi teisę naudotis visomis Deklaracijoje paskelbtomis teisėmis ir laisvėmis be jokių skirtumų, pavyzdžiui, rasės, odos spalvos, lyties, kalbos, religijos, politinių ar kitokių įsitikinimų, nacionalinės ar socialinės kilmės, turtinės, gimimo ar kitokios padėties. 7 str. deklaruojama visų žmonių lygybė prieš įstatymą ir teisė būti nediskriminuojamiems, 23 str. 2 d. įtvirtino, jog kiekvienas be jokios diskriminacijos turi teisę gauti vienodą užmokestį už vienodą darbą. (Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, 2006).

1966 m. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas, prie kurio Lietuva prisijungė 1991 m. (įsigaliojo 1992 m.), 2 str. 1 d. numato, kad kiekviena Pakto Šalis, įsipareigoja gerbti ir visiems esantiems jos teritorijoje bei priklausantiems jos jurisdikcijai asmenims užtikrinti Pakto pripažįstamas teises, be jokių skirtumų, tokių kaip rasė, odos spalva, lytis, kalba, religija, politiniai arba kiti įsitikinimai, tautinė ar socialinė kilmė, turtinė padėtis, gimimas ar koks nors kitoks požymis, 26 str. reglamentuoja asmenų lygybę įstatymui, ir kiekvieno teisę į vienodą, be jokios diskriminacijos įstatymo apsaugą. Įstatymai turi drausti bet kokią diskriminaciją ir užtikrinti visiems vienodą ir veiksmingą apsaugą nuo diskriminacijos rasės, odos spalvos, lyties, kalbos, religijos, politinių arba kokių nors

kitokių pažiūrų, tautinės ar socialinės kilmės, turtinės padėties, gimimo ar kokio nors kitokio požymio pagrindu. (Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas, 2002).

Esminius principus įtvirtino ir nustatė pamatinės nuostatas darbo teisiniams santykiams reguliuoti 1966 m. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, kuriame įtvirtintas asmenų nediskriminavimas naudojantis ekonominėmis, socialinėmis ir kultūrinėmis teisėmis. Pakto 2 str. 2 d. įpareigoja Šalis užtikrinti, kad šiame Pakte išdėstytos teisės būtų įgyvendinamos be jokio diskriminavimo dėl rasės, odos spalvos, lyties, kalbos, religijos, politinių arba kokių nors kitų įsitikinimų, tautybės ar socialinės kilmės, turtinės padėties, gimimo ar dėl kokio nors kito požymio. 3 str. įtvirtintas įpareigojimas Pakto Šalims užtikrinti vyrams ir moterims lygias teises naudotis visomis šiame Pakte išvardytomis ekonominėmis, socialinėmis ir kultūrinėmis teisėmis. (Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, 2002).

Verta išskirti ir tarptautinę konvenciją, kurioje nediskriminavimo principas apėmė draudimą diskriminuoti dėl asmens rasės - 1965 m. Konvencija, dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo. Deklaracija skelbia, jog: „Visi žmonės gimsta laisvi ir lygūs ir kiekvienas žmogus privalo turėti joje išvardytas teises ir laisves nepriklausomai nuo jokių skirtumų, ypač nuo rasės, odos spalvos ar nacionalinės kilmės.“ (Tarptautinė konvencija dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo, 1998). Konvencija draudžia bet kokią diskriminaciją dėl asmenų nacionalinės kilmės, rasės, odos spalvos, ir tai suponuoja apie tarptautinės bendrijos požiūrį į žmones ir jų skirtumus, kurie yra identiteto dalis, tačiau jokiais būdais negali lemti neteisėtų veiksmų (diskriminacijos), jų atžvilgiu.

Taip pat, 1994 m. Lietuva prisijungė Jungtinių Tautų (toliau – JT) konvencijos dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims, ir įsipareigojo kovoti su moterų diskriminacija, kas reiškia apie skirtumų, išimčių ar apribojimų darymą lyties pagrindu. Konvencija įpareigoja valstybes nares pripažinti vyrų ir moterų lygybę, bei užtikrinti vienodas sąlygas pasirinkti profesiją ir specialybę (10 str.), užtikrinti moterų vienodas sąlygas su vyrais teisę į darbą – kaip neatimamą visų žmonių teisę, teisę laisvai pasirinkti profesiją ir darbo rūšį, teisę gauti vienodą atlyginimą, teisę į sveikatos apsaugą ir saugias darbo sąlygas, įskaitant giminės pratęsimo funkcijos išsaugojimą, uždrausti grasinant pritaikyti sankcijas. Atleisti iš darbo nėštumo ar nėštumo ir gimdymo atostogų pagrindu arba diskriminuoti atleidžiant dėl šeiminės padėties, pareiga valstybėms įvesti apmokamas ir kompensuojamas socialinėmis pašalpomis nėštumo ir gimdymo atostogas išsaugant ankstesnę darbo vietą, pareigas ar socialines pašalpas ir t.t. (11 str. 1 d. ir 2 d.)(Jungtinių Tautų konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims, 1996).

Verta paminėti ir 2006 m. Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvenciją ir jos Fakultatyvųjį protokolą, kuris siekia skatinti, apsaugoti ir užtikrinti visų neįgaliųjų visapusišką ir lygiateisį naudojimąsi visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis, taip pat skatina pagarbą šių asmenų prigimtiniam orumui (1 str.). (Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencija, 2006). Pabrėžtina, jog asmenų lygybės principo universalumas pasireiškia taikant jį visiems asmenims – fizinė ar psichinė būklė, neįgalumas ar kitokios savybės neleidžiančios pilnai disponuoti savo teisėmis, negali būti priežastis juos eliminuoti iš socialinio gyvenimo.

Reikia paminėti ir 1919 m. įkurtą Tarptautinę darbo organizaciją (toliau - TDO), kuri siekia didinti socialinę lygybę visame pasaulyje ir nustatyti tam tikras gaires, kurių laikantis valstybės gali tikslingai siekti vieno iš svarbiausių tikslų visuomenėje – socialinio teisingumo ir dirbančių asmenų interesų užtikrinimo. Viena iš reikšmingiausių konvencijų darbuotojų diskriminacijos prevencijai, kurią Lietuva ratifikavo 1994 m. yra Konvencija Nr. 111 „Dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje.“ Šios Konvencijos 1 straipsnis pateikia ir diskriminacijos sąvokos išaiškinimą: „tai yra bet kokias lygias darbo ir profesinės veiklos galimybes ir lygiateisius santykius pažeidžiantis arba panaikinantis išskyrimas, apribojimas ar pranašumo teikimas pagal rasę, odos spalvą, lytį, religiją, politinius įsitikinimus, tautinę ar socialinę kilmę (Tarptautinės darbo organizacijos konvencija, 1996). Pabrėžtina, jog kiekviena valstybė narė, taip pat ir Lietuva ratifikavusi TDO Konvenciją Nr.111 įsipareigoja vykdyti nacionalinę politiką, kuri padėtų panaikinti šios srities diskriminaciją. (Dambrauskienė, Mačernytė-Panomariovienė, 2001, p. 64).

Tikslinga paanalizuoti ir Europos tarybos pagrindinius dokumentus, įtvirtinančius lygybės ir nediskriminavimo principus.

Itin svarbus yra 1950 m. priimtas dokumentas, kuris yra taikomas tiesiogiai ir įtvirtina pačias pagrindines žmogaus teises ir laisves - Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija (toliau – EŽTK). Lietuva konvenciją ratifikavo 1995 m., jos 14 str. numato, kad Konvencijos pripažintos teisės ir laisvės turi būti garantuojamos be jokios diskriminacijos dėl lyties, rasės, odos spalvos, kalbos, religijos, politinių ir kitokių įsitikinimų, nacionalinės ar socialinės kilmės, priklausymo tautinei mažumai, nuosavybės, gimimo ar kitokio statuso. (Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, 1995).

Lygybės ir pagarbos žmogaus teisėms skatinimas dabar yra pagrindinis ES tikslų, teisės aktų ir institucijų elementas. 1957 m. Romos sutarties pagrindu buvo priimtos pirmosios lygybės direktyvos: 1975 m. Tarybos Direktyva dėl valstybių narių skirtų vienodo vyrų ir moterų darbo užmokesčio principo taikymui suderinimo ir 1976 m. Tarybos

direktyva dėl vienodo požiūrio į vyrus ir moteris principo taikymo įsidarbinimo, profesinio mokymo, pareigų paaugstinimo ir darbo sąlygų atžvilgiu. (Academy of European Law, p.5).

1961 m. Europos socialinėje chartijoje ir jos protokoluose, kuriuos Lietuva pasirašė 1997 m. (pataisytą 1996 m. Europos socialinę chartiją), yra pabrėžiama teisė į lygias galimybes ir vienodą padėtį darbo ir profesijos reikalais nediskriminuojant dėl lyties (20 str.), nustatoma dirbančių moterų teisė į motinystės apsaugą (8 str.), deklaruojama teisė į teisingą atlyginimą, pripažįstant vyrų ir moterų teisę į vienodą atlyginimą už vienodos vertės darbą (4 str. 3 d.). (Europos socialinė chartija, 2001).

Europos Parlamento, Tarybos ir Komisijos ES pagrindinių teisių chartija, priimta 2007 m. taip pat detalai reglamentavo diskriminacijos draudimą, dėl asmens lyties, rasės, odos spalvos, tautinės ar socialinės kilmės, genetinių bruožų, kalbos, religijos ar tikėjimo, politinių ar kitokių pažiūrų, priklausymo tautinei mažumai, turtinės padėties, gimimo, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos. (21 str.). (Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, 2000 m.).

Europos Sąjunga (toliau – ES) toliau sistemingai kovoja dėl diskriminacijos socialinėje ir užimtumo srityse. Verta paminėti svarbiausias direktyvas, kovojančias su tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos apraiškomis.

Nėščiąjų ir neseniai pagimdžiusių moterų darbuotojų apsaugą įtvirtina ES direktyva 92/85/EEB dėl priemonių, skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo. Konstatuojamoje dalyje teigiama, kad: „nėščios, neseniai pagimdžiusios ar krūtimi maitinančios darbuotojos daugeliu atžvilgių turi būti laikos rizikos grupe ir turi būti imamasi priemonių dėl jų saugos ir sveikatos.“ Direktyvos tikslas - kad būtų užtikrinta geresnė nėščių, neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų darbo sauga ir sveikatos apsauga (1 str.) (1992 m. spalio 19 d. Tarybos direktyva 92/85/EEB, toliau Direktyva 92/85/EEB).

Amsterdamo sutartimi buvo papildytos ES steigimo sutartys, bei pridėtas naujas straipsnis dėl diskriminacijos (13 str.) kuriame pirmą kartą lytinė orientacija priskiriama prie galimos diskriminacijos pagrindų. Šia sutartimi ES įvedė specialius įgaliojimus kovoti su diskriminacija dėl lyties, rasinės ar etninės kilmės, religijos ar tikėjimo, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos pagrindų. Remiantis šia sutartimi buvo priimtos toliau aptariamos direktyvos, nustatančios veiksnių ir kovos su diskriminacija pagrindus. (Amsterdamo sutartis, 1997). (Academy of European Law, p. 5).

Tarybos direktyva 2000/43/EB (toliau – Rasių lygybės direktyva) įgyvendina vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės. Direktyvos tikslas - valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą, nepriklausomai nuo rasės ar etninės priklausomybės (1 str.). Pateikiama ir vienodo požiūrio samprata – „nėra jokios tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos dėl rasės ar etninės priklausomybės.“ (2 str. 1 d.)(2000 m. birželio 29 d. Tarybos Direktyva 2000/43/EB).

Taip pat, Tarybos direktyva 2000/78/EB (toliau – Užimtumo lygybės direktyva), kuria nustatomi kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrieji pagrindai, siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą (1 str.)(2000 m. lapkričio 27 d. Tarybos direktyva 2000/78/EB).

Galima teigti, jog naujosios antidiskriminacinės Direktyvos atnešė naują požiūrį į diskriminaciją (ne tik apibrėžė tiesioginės ir netiesioginės diskriminacijos sąvokas), bet ir išplėtė pagrindus – rasė, etninė kilmė, religija, tikėjimas, negalia, amžius, lytinė orientacija), taip pat, išplėtė taikymo sritis – užimtumo (ir jau apima ne tik darbo santykius, bet ir profesinį mokymą, įsidarbinimą), paslaugų sritį (Rasių lygybės direktyvoje), taip pat buvo įtvirtintos naujos diskriminavimo formos – priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti, kurstymas diskriminuoti, persekiojimas). Ir svarbiausia – skirtas didelis dėmesys lygiateisiškumo įgyvendinimui bei faktinės diskriminacijos eliminavimui. (Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, D., 2009, p.8).

Tarybos vienodo požiūrio direktyva 2006/54/EB, įtvirtina moterų ir vyrų lygių galimybių, bei vienodo požiūrio į moteris ir vyrus principus užimtumo ir profesinės veiklos srityje, sritis apima: galimybės įsidarbinti, įskaitant paaukštinimą ir siekiant profesinio mokymo, darbo sąlygas, įskaitant užmokestį, profesines socialines apsaugos sistemas (1 str.), direktyvoje pateikiama ir tiesioginės bei netiesioginės diskriminacijos sąvokų išaiškinimai, kurie iš esmės nesiskiria nuo praeitų direktyvų, tik diskriminacijos pagrindas nurodomas asmens lytis. (2006 m. liepos 5 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2006/54/EB).

Reikia paminėti ir Direktyvą 2010/41/ES dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo (bei panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB). Vienodo požiūrio principo taikymas savarankiško darbo srityje reiškia, kad neturi būti diskriminacijos dėl lyties, pavyzdžiui, susijusios su įmonių steigimu, įrengimu ar plėtra arba bet kokios kitos savarankiškos veiklos pradėjimu ar plėtra (konstatuojamosios dalies 14 p.) (2010 m. liepos 7 d. Europos Parlamento ir Tarybos direktyva 2010/41/ES).

2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva (ES) 2019/1158 (kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES), dėl tėvų ir prižiūrėtojų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros. Šia direktyva siekiama dirbančioms moterims ir vyrams sudaryti palankias galimybes dalytis vaikų priežiūros pareigomis, bei lengviau derinti darbą ir šeiminių gyvenimą (1 str.) (2019 m. birželio 20 d. Europos Parlamento ir Tarybos Direktyva ES 2019/1158).

Darbo teisinius santykius reguliavęs įstatymas, ir galiojęs nuo 1992 m. – Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas, reglamentavo asmenų diskriminacijos draudimą, įtvirtinant darbo sutarties šalių lygybę. (Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas, 1992). Dar 1995 m. Lietuva pareiškė siekį įstoti į ES. Stojimo į ES procesas ilgas – valstybė siekianti tapti nare turi atitikti tam tikrus kriterijus, vadovautis demokratinėmis vertybėmis, teises viršenybe, puoselėti žmogaus teises ir laisves, bei viena iš būtinųjų procedūrų – suderinti nacionalinę teisę su ES teisine sistema. Dėl šios priežasties 2002 m. priimtas Darbo kodeksas išsamiau detalizavo nediskriminavimo principą darbo santykiuose. Šio kodifikuoto teisės akto 2 str. 1 d. 4 p. buvo įtvirtinta, jog vienas iš darbo santykių reglamentavimo principų yra: „darbo teisės subjektų lygybė nepaisant jų lyties, seksualinės orientacijos, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, pilietybės ir socialinės padėties, tikėjimo, santuokinės ir šeiminės padėties, amžiaus, įsitikinimų ar pažiūrų, priklausomybės politinėms partijoms ir visuomeninėms organizacijoms, aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis.“ Galima daryti išvadą, jog Kodekso nuostatose šis principas buvo detalizuotas plačiau, o numatomi diskriminacijos pagrindai atitiko pagrindinę ES teisę ir direktyvas.

2004 m. Lietuva tapo ES nare, ir įsipareigojo toliau derinti nacionalinę teisę su ES teise, taip užtikrinant sąjungos tikslus – teisės viršenybę, žmogaus teises ir laisves, demokratiją. Vienas iš pagrindinių sąjungos tikslų – kova su visų formų diskriminacija ir nelygybe, dėl šios priežasties tai atsispindi ir nacionalinėje Lietuvos teisėje.

Tarptautinės ir ES teisės inkorporavimas į Lietuvos nacionalinę teisę padėjo pagrindą ir įstatymams, kurių pagrindu uždraudžiama tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija bei užtikrinamos lygios galimybės tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuje. 1999 m. įsigaliojęs Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas draudžia bet kokią diskriminaciją, priekabiavimą ar seksualinį priekabiavimą, nurodymą diskriminuoti dėl lyties. Taip pat šiuo įstatymu buvo įsteigta Moterų ir vyrų lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, kurio lygių galimybių kontrolierius vykdo įstatymo vykdymo priežiūrą (10 str.) (Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, 1999). 2005 m. įsigaliojus Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymui, diskriminacijos pagrindų sąrašas buvo išplėstas,

bei buvo išplėsti lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos įgaliojimai, ir abiejų įstatymų įgyvendinimo priežiūrą vykdo Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba. (Lygių galimybių įstatymas, 2005).

15 metų galiojęs ir darbo santykius reguliavęs Darbo kodeksas buvo ne kartą pildytas. Suprantama, jog keičiantis visuomenei ir socialiniams santykiams, kilo poreikis neatsilikti ir teisiniam reguliavimui. 2017 m. įsigaliojusi Darbo kodekso (toliau – DK) naujoji redakcija itin išsamiai detalizuoja ir įpareigoja darbdavį įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Pagal DK 26 str. 1 d. esant bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais, tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas, nurodymas diskriminuoti lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, narystės politinėje partijoje ar asociacijoje, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų yra draudžiami. (Lietuvos Respublikos darbo kodeksas, 2017). Reikia pažymėti, jog pagal dabartinį reglamentavimą, DK numato nebaigtinį sąrašą pagrindų, lingvistiškai analizuojant DK 26 str. 1 d. įstatymų leidėjo nuorodą “dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis” galima daryti išvadą, jog tuo siekiama maksimaliai užtikrinti nediskriminavimo ir lygių galimybių principų viršenybę darbo santykiuose, nurodant, kad bet koks asmenų traktavimas, net ir jeigu implicitiškai neišreikštas įstatyme, tačiau nesusijęs su darbo pobūdžiu ir negali būti objektyviai pateisinamas, gali būti traktuojama kaip diskriminacija.

1.2. Diskriminacijos pasireiškimo formos

Diskriminacija gali pasireikšti įvairiomis formomis – pradedant nuo vieno asmens akivaizdžiai neteisėtų veiksmų ar pareiškimų kito asmens (ar asmenų) atžvilgiu, bei kitokiais veiksmais, kuriuos neretai sunku identifikuoti kaip diskriminaciją. Teisės teorijoje yra išskiriamos kelios pagrindinės diskriminacijos pasireiškimo formos: tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, priekabiavimas, seksualinis priekabiavimas ir nurodymas diskriminuoti.

Tiesioginė diskriminacija pasireiškia tada, kai vienas asmuo yra vertinamas mažiau palankiai nei tokioje pačioje situacijoje vertinamas, buvo ar būtų vertinamas kitas asmuo, remiantis bet kuriuo iš pagrindų, kuriais diskriminuoti yra draudžiama. (Lygių galimybių kontrolierius, 2011, p. 9). Rasių lygybės direktyvos 2 str. 2 d. tiesioginę diskriminaciją apibrėžia taip: „kai vienam asmeniui taikomos prastesnės sąlygos, nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti taikomos kitam asmeniui dėl rasės ar etninės kilmės.“ Užimtumo

lygybės direktyvos 2 str. 2 d. apibrėžia labai panašiai: „tiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl bet kurios iš 1 str. nurodytų priežasčių su vienu asmeniu elgiamasi mažiau palankiai nei panašioje situacijoje yra, buvo ar galėjo būti elgiamasi su kitu asmeniu.“

Taigi galima teigti, kad tiesioginės diskriminacijos esmė yra asmeniui taikomo požiūrio skirtumas. Taigi pirmasis tiesioginės diskriminacijos požymis yra nepalankaus požiūrio įrodymas. <...> Nustatant diskriminacijos faktą nepalankus požiūris svarbus tada, kai tas požiūris yra nepalankus lyginant su panašioje padėtyje esančiu kitu asmeniu. <...> (Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra, 2010, p.23). Galima teigti, jog reikia „palyginimo objekto“, t. y. iš esmės panašiomis aplinkybėmis esančio asmens, o pagrindinis skirtumas tarp šių dviejų asmenų būtų „draudžiamas diskriminacijos pagrindas.“ Kitaip tariant, tariamas auka pati turi įtikinti, kad yra asmenų, kuriems taikytas arba būtų taikomas palankesnis požiūris. (Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra, 2010, p.23). Akivaizdu, jog tiesioginę diskriminaciją atpažinti ir identifikuoti kaip neteisėtą veiksma kito asmens atžvilgiu yra lengviau, ir daugeliui patyrus tokią diskriminacijos formą nekyla klausimas ar tai diskriminacija – priešingai, tokios diskriminacijos pasekmės juntamos iš karto. Galima pateikti pavyzdį, asmuo – homoseksualas, atrankos į darbą metu yra nepriimamas į darbą, o asmuo vykdamas atranką atvirai išsireiškia, jog mūsų darbovietėje nėra vietos „iškrypėliams.“ Tai vienareikšmiškai tiesioginė diskriminacija, kurią identifikuoti itin paprasta.

Diskriminacija gali pasireikšti ir netiesiogiai, Rasių lygybės 2 str. 2 d. pateikiama ir netiesioginės diskriminacijos sąvoka: „netiesioginė diskriminacija yra tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar praktikos tam tikros rasės ar etninės priklausomybės asmenys gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį nei kiti asmenys.“ Užimtumo lygybės direktyvos 2 str. 2 d. pateikia tokią pačią sąvoką tik dėl šioje direktyvoje numatytų pagrindų: „netiesioginė diskriminacija yra akivaizdi tada, kai dėl akivaizdžiai neutralių sąlygų, kriterijų ar taikomos praktikos tam tikrą religiją ar įsitikinimus išpažįstantys, tam tikrą negalią turintys, tam tikro amžiaus ar tam tikros seksualinės orientacijos asmenys gali patekti tam tikru atžvilgiu į prastesnę padėtį nei kiti asmenys.“ Šiuo atveju, netiesioginė diskriminacija nuo tiesioginės diskriminacijos skiriasi tuo, kad dėmesys sutelkiamas ne į skirtingą požiūrį, o į skirtingą poveikį. Svarstant statistinius įrodymus, kad ginamajai grupei daromas neproporcingas neigiamas poveikis, palyginti su kitais panašioje padėtyje esančiais asmenimis, ieškomi įrodymai, kad „ginamoji grupė“ sudaro ypač didelę tų asmenų, kuriems daromas neigiamas poveikis, dalį. (Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra, 2010, p. 30-31). Bei kaip ir tiesioginės

diskriminacijos atveju, reikia nustatyti palyginimo objektą, kad būtų galima nustatyti, ar konkrečios taisyklės, kriterijaus ar praktikos poveikis yra gerokai labiau neigiamas negu kitų panašioje padėtyje esančių asmenų patiriamas poveikis. (Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra, 2010, p. 30-31). Netiesioginės diskriminacijos „pavojus“ yra tame, kad iš pirmo žvilgsnio sunku identifikuoti kaip diskriminaciją. Galima pateikti pavyzdį: štai, jeigu darbovietėje darbo funkcijas kai kurie darbuotojai vykdo nuotoline forma, ir dėl šios priežasties gauna didesnę darbo užmokestį, o kiti – darbo vietoje už mažesnę atlyginimą, tačiau leista dirbti iš namų tik „vyrams“, tokia iš pirmo žvilgsnio neutrali praktika galėtų suponuoti apie netiesioginę diskriminaciją dėl lyties.

Reikia pabrėžti, jog tiesioginė diskriminacija praktikoje lengviau atpažįstama nei netiesioginė diskriminacija, nes ji dažniausiai pasireiškia tyčiais veiksmais, sukeliančiais žmogui nepageidaujamas teisių ir galimybių apribojimus, suvaržymus, arba atimančiais galimybę apskritai realizuoti savo teises. (Lygių galimybių kontrolierius, 2011, p. 8).

Kaip diskriminacijos rūšis yra išskiriama ir priekabiavimas, bei nurodymas diskriminuoti. Užimtumo lygybės direktyvos 2 str. 3 d. pateikiama priekabiavimo sąvoka: „priekabiavimas laikomas šio straipsnio 1 dalyje apibrėžta diskriminacija, jei dėl bet kurios iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių nepageidajamu elgesiu siekiama įžeisti arba įžeidžiamas asmens orumas ir siekiama sukurti arba sukuriama bauginanti, priešiška, žeminanti ar įžeidžianti aplinka.“, pagal 2 str. 4 d. „nurodymas diskriminuoti asmenis dėl bet kurios iš 1 straipsnyje nurodytų priežasčių laikomas šio straipsnio 1 dalyje apibrėžta diskriminacija.“¹

Lyčių lygybės direktyvos 2 str. 1 d. d punktas išskiria ir seksualinį priekabiavimą „kai bet koku nepageidajamu žodiniu, nežodiniu ar fiziniu seksualinio pobūdžio elgesiu siekiama pakenkti arba pakenkiama žmogaus orumui, bei sukuriama bauginanti, priešiška, menkinanti, žeminanti ar užgauli aplinka.“ Pagal šią apibrėžtį priekabiavimui įrodyti objekto nereikia. Taip yra dėl to, nes priekabiavimas dėl savo formos (žodinis, nežodinis ar fizinis užgauliojimas) ir galimo poveikio (žmogaus orumo įžeidimas) pats savaime yra neleistinas. (Europos pagrindinių teisių agentūra, 2010, p. 32).

Kaip D. Gumbrevičiūtė - Kuzminskienė yra pažymėjusi, egzistuoja ir kitos – išvestinės diskriminacijos formos (daugialypė diskriminacija, diskriminacija dėl ryšių, diskriminacija dėl menamos charakteristikos) kurios yra išvystytos teismų praktikos ir tiesiogiai teisės aktuose nėra įtvirtintos. (Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, D., 2011, p.119).

¹ Taip pat Rasių lygybės direktyvos 2 straipsnio 3 dalyje, Direktyvos dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo (nauja redakcija) 2 straipsnio 1 dalyje.

Atsižvelgiant į tai, kad žmonių individualių savybių skirtingumas ir įvairovė darbo teisiniuose santykiuose yra itin didelė, tai suponuoja apie tai, kad asmuo gali būti diskriminuojamas dėl keleto pagrindų. Užimtumo lygybės direktyvos konstatuojamos dalies 3 punkte galima rasti tokį teiginį: „įgyvendindama vienodo požiūrio principą, pagal EB sutarties 3 straipsnio 2 dalį Bendrija turėtų siekti panaikinti nelygybę ir skatinti vyrų bei moterų lygybę, ypač atsižvelgiant į tai, kad moterys dažnai tampa *daugeriopos diskriminacijos aukomis*.² Kol kas, pagal ES teisę, nors diskriminacija iš tikrųjų gali būti grindžiama keliais draudžiamais pagrindais, Europos Sąjungos Teisingumo Teismas (toliau-ESTT) nusprendė, kad negali būti jokios naujos diskriminacijos kategorijos, kurią sudarytų kelių iš tų pagrindų derinys. Galima paminėti vieną iš Europos Žmogaus Teisių Teismo (toliau – EŽTT) nagrinėtų bylų, kurioje teismas nebyliai pripažįsta daugialypės diskriminacijos reiškinį, tačiau nevartoja sąvokų „daugialypė ar tarpsektorinė diskriminacija.“ (Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra..., 2018, p. 62-63).

Štai 2012 m. liepos 24 d. EŽTT byloje B.S. prieš Ispaniją buvo nagrinėjama byla dėl daugialypės diskriminacijos (nors teismas tai įvardijo „tarp eilučių“). Ieškovė kilusi iš Nigerijos, ir teisėtai gyvenusi Ispanijoje kreipėsi į teismus ir teigė, kad Ispanijos pareigūnai su ja elgėsi netinkamai. Ieškovė dirbo sekso darbuotoja, ir jos pareiškimu, policijos pareigūnai ne kartą ją tikrino, dažniau negu lyginant su kitomis gatvėje dirbančiomis moterimis, turinčiomis „europietišką fenotipą“, žemino, konflikto metu, kurį matė daugybė žmonių, įskaitant du taksi vairuotojus ir netoliese esančios diskotekos apsaugos darbuotojus, vienas iš pareigūnų ją įžeidinėjo sakydami : „išeik iš čia, juodoji kekšė.“ Ieškovė teigė, jog toks pareigūnų elgesys buvo dėl jos lyties, rasės ir profesijos. Byla pasiekė EŽTT ir buvo siekiama pripažinti tarpsektorinę diskriminaciją. Teismas pastebėjo, kad Ispanijos valdžios institucijos pažeidė Konvencijos 3 straipsnį, nes neatliko veiksmingo įvykio tyrimo dėl galimo tariamo rasistinio požiūrio ir smurtinių policijos veiksmų priešastinio ryšio. EŽTT konstatavo EŽTK 3 straipsnio (kankinimo uždraudimas) ir 14 straipsnio pažeidimus. *Pasak EŽTT, nacionaliniai teismai neatsižvelgė į ieškovės padėtį ir pažeidžiamumą, dėl jos kilmės ir rasės, bei darbo gatvėje. (2012 m. liepos 24 d. Europos Žmogaus Teisių Teismo sprendimas B.S. prieš Ispaniją).*

Nors daugialypės diskriminacijos samprata nėra įtvirtinta ir Lietuvos teisėje, tačiau praktikoje galima rasti tokį LAT išaiškinimą byloje, kur ieškovė kreipėsi dėl diskriminacijos lyties ir negalios pagrindais. LAT pabrėžė: „byloje buvo keliamas ne diskriminacijos dėl atskirų lyties ir negalios pagrindų klausimas, o dėl daugialypės

² Taip pat ir Rasių lygybės direktyvos konstatuojamos dalies 14 punktas (2000/43/EB)

diskriminacijos dėl ieškovės turimų kelių savybių, sudarančių diskriminacijos sutaptį.“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje).

Galima išskirti ir diskriminaciją dėl menamos (tariamoms, spėjamos) charakteristikos (*angl. perceived discrimination and assumed discrimination*). Ši diskriminacijos forma gali atsirasti dėl prielaidos apie kitą asmenį, kuri faktiškai gali būti teisinga arba ne, taip pat, asmuo gali patirti šią diskriminaciją bendraudamas su kitais asmenimis, turinčiais šį diskriminacinį požymį. (European network of legal experts... 2017, p. 41). Diskriminacija dėl menamos charakteristikos suprantama kaip nelygiavertis elgesys, pasireiškiantis tuo, kad asmuo su kitu asmeniu elgiasi mažiau palankiai dėl priežasties, kurios egzistavimu jis nėra neabejotinai įsitikinęs. Neteisėto elgesio kvalifikavimui neturi reikšmės ta aplinkybė, ar nukentėjęs asmuo iš tikrųjų turi diskriminacinę savybę ar ne. (Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, D., 2011, p. 119).

Diskriminacijos dėl tikros ar menamos charakteristikos aiškinimas gali turėti praktinę reikšmę, kadangi šios kategorijos bylose atsakovai neigia žinoję tikrąją diskriminuojamo asmens rasę, etninę kilmę, lytinę orientaciją, išpažįstamą religiją ar politinius įsitikinimus ar kt., tokiu būdu siekdami išvengti teisinės atsakomybės. (Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, D., 2011, p. 121-122). Galima tik sutikti su šia pozicija, pabrėžiant jog asmenys diskriminuojantys kitus asmenis, neretai siekia savo tikslų ir interesų įgyvendinimo bet kokiomis priemonėmis, tad atsiradus pareigai paneigti diskriminacijos prezumpciją, neretai jie remiasi „nežinojimu“ dėl vienos ar kitos aplinkybės, ar fakto, egzistavimu.

Taip pat galima išskirti diskriminaciją dėl ryšių (sąsajų) (*angl. discrimination in association*) - tai atvejai, kai asmuo yra mažiau palankiai vertinamas dėl ryšių su kitu asmeniu, kuris yra tam tikros rasinės ar etninės kilmės, išpažįsta tam tikrą religiją, yra tam tikros lytinės orientacijos ir pan. (Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, D., 2011, p. 122). Štai ETT byloje *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD prieš Komisia za zashita ot diskriminatsia* teismas sprendė bylą dėl netiesioginės diskriminacijos asociacijos pagrindu. Ieškovė Bulgarijoje turėjo maisto prekių parduotuvę rajone, kuriame dauguma gyventojų yra romų kilmės. Elektros bendrovė tame rajone elektros skaitliukus įrengė ant betoninių antžeminės elektros linijos stulpų nepasiekiamame aukštyje, tačiau kituose rajonuose gyvenantiems žmonėms – vartotojo būste arba ant pastato fasado. Ieškovė ginčijo šią praktiką, teikdama, kad ji turėdama individualią įmonę rajone kuriame daugiausia romų, ji negalinti pažiūrėti skaitliukų duomenų ir sekti suvartojamo kiekio elektros, pasak ieškovės, ji buvo tiesiogiai diskriminuojama dėl tautybės. ETT vertino ir nacionalinės teisės nuostatą, kurioje numatyta, kad norint konstatuoti tiesioginę ar netiesioginę diskriminaciją dėl rasės ar etninės kilmės, prastesnės sąlygos ar gerokai prastesnė padėtis būtinai turi pažeisti teises ir

teisėtus interesus. Teismas įvertino, jog tokia nacionalinė nuostata yra negalima, norint konstatuoti tiesioginę ar netiesioginę diskriminaciją dėl rasės ar etninės priklausomybės, prastesnės sąlygos nebūtinai turi pažeisti teises ir teisėtus interesus. Teismas nusprendė uždrausti netiesioginę diskriminaciją asmenims pagal direktyvą, kurie nors ir nėra tam tikros etninės kilmės, tačiau yra atsidūrę ypač nepalankioje padėtyje, palyginti su kitais asmenimis. Nepalankią padėtį lėmė priežastis, jog susiklosčius tam tikroms aplinkybėms, jie yra susiję su tam tikros etninės bendruomenės nariais, šiuo atveju – vykdo individualią veiklą tame pačiame rajone su romų kilmės asmenimis. (*Europos Teisingumo Teismo 2015 m. liepos 16 d. sprendimas CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD prieš Komisija za zashtita ot diskriminatsia*).

Pritartina D. Gumbrevičiūtės-Kuzminskienės pozicijai, jog Lietuvos nacionaliniai teismai taip pat turėtų plečiamai aiškinti tiesioginės diskriminacijos sampratą ir priteisti žalos atlyginimą diskriminuojantiems asmenims, ne tik betarpiškai turintiems diskriminavimo savybę, bet ir asmenims, patiriantiems nepalankų elgesį dėl ryšio asmeniu, turinčiu diskriminavimo savybę. (Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, D., 2011, p.123).

D. Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė išskiria dar vieną išvestinės diskriminacijos rūšį - viešas pareiškimas kaip tiesioginės diskriminacijos forma (*angl. speech acts*). Galima išskirti vieną ESTT bylą, kurioje nevyriausybinė organizacija Accept, remianti homoseksualų teises pateikė skundą prieš FC Steaua dėl vienodo požiūrio principo pažeidimo įdarbinimo srityje. Accept grįsdama skundą teigė, kad per interviu dėl vieno futbolininko perkėlimo G. Becali pareiškė, kad „Netgi jei turėčiau uždaryti (FC Steaua) nepriimčiau į komandą homoseksualo<...> Kad Dievas jam atleistų. Gėjui nėra vietos mano šeimoje, o (FC Steaua) – mano šeima.“ Accept nurodė, kad G. Beccali tiesiogiai diskriminavo dėl seksualinės orientacijos ir pažeidė lygybės principą įdarbinimo srityje, taip pat įžeidė homoseksualių asmenų orumą. Teisingumo Teismas konstatavo, kad jog tam, kad būtų konstatuota tiesioginė diskriminacija, nebūtinai turi būti identifikuojamas pareiškėjas, teigiantis kad buvo tokios diskriminacijos auka, ir aplinkybės susiklosčiusios šioje situacijoje, „gali būti laikomos faktinėmis aplinkybėmis, leidžiančioms daryti prielaidą dėl diskriminacijos.“ Taigi ETT konstatavo, kad viešas diskriminacinis pareiškimas yra pakankamas pagrindas daryti prielaidą dėl diskriminacijos seksualinės orientacijos pagrindu. (*2013 m. balandžio 25 d. ETT sprendimas Asociatia Accept prieš Consiliul National pentru Combaterea Discriminariilor*).

Lietuvoje tarptautinės ir ES teisės diskriminacijos draudimo nuostatos perkeltos į Lygių galimybių, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymus, bei Darbo kodeksą. Verta pabrėžti, jog nediskriminavimo principas Lietuvos darbo teisėje detalizuojamas DK 26 str.

numatant diskriminacijos pagrindus plačiau nei reglamentuojama direktyvose, įskaitant tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją, priekabiavimą ar seksualinį priekabiavimą, nurodymą diskriminuoti ir kt. Tačiau jau minėtųjų išvestinių diskriminacijos rūšių, suformuotų Teisingumo Teismo praktikoje reglamentavimo nėra ir Lietuvoje. Pažymima, jog diskriminacijos forma „viešas pareiškimas“, kuriuo siekiama įžeisti ar sumenkinti tam tikrą asmenų grupę, diskriminuojant dėl kokios nors ypatybės, Teisingumo Teismo suformuotoje praktikoje yra traktuojama kaip tiesioginė diskriminacija. (Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, 2011, p. 123). Toliau analizuojant atskiras diskriminacijos rūšis bus galima pastebėti, jog dauguma iš jų yra itin latentiškos, tad šiuo aspektu galima teigti, jog valstybės aiškios pozicijos nebuvimas „viešo pareiškimo“ diskriminacijos formos kontekste, tokios diskriminacijos, kaip galimos ne reglamentavimas, bei visuomenės ne informavimas, gali sąlygoti tokios formos dažnesnį pasireiškimą socialinėje erdvėje.

2. DARBUOTOJŲ NEDISKRIMINAVIMO PRINCIPO TAIKYMO DARBO SANTYKIUOSE YPATUMAI

2.1. Pozityvioji diskriminacija (diferenciacija)

Asmenų lygiateisiškumo ir diskriminacijos draudimo principų įtvirtinimas yra tie elementai, kurie užtikrina pagrindines ir svarbiausias žmogaus teises. Darbo santykiuose kiekvienas asmuo turi būti vertinamas teisingai, laikantis įstatymų ir juose nustatytų draudimų. Diskriminacijos draudimas įtvirtintas tiek tarptautinės teisės, tiek nacionalinės teisės šaltiniuose yra vienas iš reikšmingiausių pagrindų, kuriuo remiantis asmenys gali nevaržomai įgyvendinti savo teises ir interesus. Jau aptarėme, jog diskriminacija pasireiškia nepagrįstu teisių apribojimu, kuriuo asmenys patiria tam tikrą neigiamas pasekmes. Tačiau teisinė sistema siekia vieno tikslo - visų asmenų interesų užtikrinimo, tad suprantama, jog tam tikrų socialinių grupių asmenų padėtis reikalauja ir kitokio reguliavimo.

Viena iš tų išimčių yra diferencijuotas reguliavimas, kuris nelaikomas diskriminacija, kai jis taikomas tam tikroms vienodais požymiais pasižyminčioms asmenų grupėms, jeigu tuo siekiama pozityvių, visuomeniškai reikšmingų tikslų. (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2011, p.14). Diferenciacija yra asmenų teisių saugos didinimas valstybės priemonėmis tiems asmenims, kurie patys objektyviai nepajėgia bent minimaliai užsitikrinti savo pagrindinių teisių, arba kurie vykdo specialias, tik su jų asmeniu susijusias pareigas ir tokių pareigų vykdymas yra pagrindas didinti jų teises. (Pranevičienė, B., 2014, p.165).

Reikėtų pažymėti, jog diskriminacija tikrovėje pasireiškia neigiamu aspektu, o pozityvioji diskriminacija (teisininkų ir mokslininkų vadinama – diferenciacija) – pasireiškia teigiamu aspektu, siekiant teisėtų ir pozityvių tikslų. Užimtumo lygybės direktyvos konstatuojamos dalies 23 punkte nurodyta, kad skirtingas požiūris pateisinamas, kai tikslas yra teisėtas, o reikalavimas – tinkamas. Užimtumo lygybės direktyvos 4 str. 1 d. įtvirtina valstybių narių diskrecijos teisę nustatyti kitokį reguliavimą, kuris nelaikomas diskriminacija dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tokia savybė yra įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas, bei skirtingo požiūrio pateisinimą profesinėje veikloje dėl asmens religijos ar įsitikinimų (4 str. 2 d.), taip pat siekiant užtikrinti neįgalųjų teises ir vienodą požiūrį jų atžvilgiu jiems įrengiamos tinkamos patalpos ir sudaromos sąlygos gauti darbą, dirbti, kilti tarnyboje ir mokytis (5 str.), bei skirtingą požiūrį dėl amžiaus pateisinimą, kuris nelaikomas diskriminacija, jei pagal nacionalinę teisę jį objektyviai ir tinkamai pateisina teisėtas tikslas (6 str.).³

Šias direktyvas Lietuvoje įgyvendinantis Lygių galimybių įstatymas, ir jo 2 str. 3 d. detalizuoja tiesioginės diskriminacijos pateisinimo pagrindus, pateikdamas baigtinį sąrašą: apribojimo dėl amžiaus, reikalavimo mokėti valstybinę kalbą, draudimą dalyvauti politinėje veikloje, dėl pilietybės taikomų skirtingų teisių, specialias priemones sveikatos apsaugos, darbo saugos, užimtumo, darbo rinkos srityje, siekiant neįgaliesiems sukurti ir taikyti integraciją į darbo aplinką garantuojančias ir skatinančias sąlygas bei galimybes, specialias laikinąsias priemones, taikant siekiant užtikrinti lygybę ir užkirsti kelią lygių galimybių pažeidimui dėl amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, rasės ar etninės priklausomybės, religijos ar įsitikinimų ir kai dėl konkrečių profesinės veiklos rūšių pobūdžio arba dėl jų vykdymo sąlygų tam tikra žmogaus savybė yra įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas, o šis tikslas – teisėtas ir reikalavimas yra tinkamas.

Galima daryti išvadą, jog baigtinis Lygių galimybių įstatyme numatytų aplinkybių sąrašas suponuoja apie tai, kad tam tikri ribojimai ir asmenų išskyrimas gali būti pateisinamas tik esant būtinybei ir laikantis proporcingumo principo. Kitaip tariant – taikomi apribojimai neturi būti pertekliniai ir nepagrįsti, nes tokiu atveju būtų galima įžvelgti diskriminaciją.

Galima pateikti keletą pavyzdinių ETT nagrinėtų bylų pozityviosios diskriminacijos instituto taikymo pagrindu. ETT nagrinėjo bylas, susijusias su profesinio reikalavimo pateisinimu. Viena iš jų yra ETT byla *Colin Wolf prieš Stadt Frankfurt am Main*. Vokietijos administracinis teismas kreipėsi į ETT dėl nacionalinės nuostatos, nustatančios

³Taip pat Rasių lygybės 4, 5 str.;

30 metų amžius ribą priėmimui į priešgaisrinę apsaugos tarnybą. ETT konstatavo, jog 30 metų amžiaus riba priimant į ugniagesių tarnybą yra pateisinama Direktyvos 2000/78/EB 4 str. 1 d. apimtimi, nes būtent joje nustatyta, jog valstybės narės gali numatyti, kad skirtingas požiūris remiantis charakteristika, susijusia su bet kuria iš 1 str. nurodytų priežasčių, nėra diskriminacija, jei dėl konkrečios atitinkamos profesinės veiklos pobūdžio arba konteksto, kuriame ji vykdoma, tokia savybė yra tikras ir profesinio reikalavimo nustatymas, jei tikslas yra teisėtas ir reikalavimas yra proporcingas. Taip pat ETT pabrėžė, kad kai kurios veiklos sritys, įskaitant ugniagesius, atsižvelgiant į jų pobūdį ir sąlygas, kuriomis jie atlieka užduotis, reikalauja didelių fizinių pajėgumų. Kadangi tie fiziniai pajėgumai natūraliai mažėja su amžiumi, tai amžius yra esminė ypatybė norint tinkamai užsiimti fiziškai sunkiausia šios profesijos veikla. Kaip ETT pabrėžė, 30 m. amžiaus riba gali būti laikoma esminiu ir lemiamu profesiniu reikalavimu, užtikrinančiu priešgaisrinės tarnybos efektyvumą. (*Europos Teisingumo Teismo 2008 m. rugpjūčio 30 d. sprendimas Colin Wolf gegen Stadt Frankfurt am Main, C-229/08*). Panašioje byloje *Mario Vital Perez prieš Ayuntamiento de Oviedo* taip pat buvo nagrinėjami pateisinamos diskriminacijos dėl profesinių reikalavimų klausimai. Byloje kilo klausimas ar 30 metų amžiaus riba yra tinkama ir teisėta dirbti policijos tarnyboje. ETT paminėjo sprendimą byloje *Wolf*, kurioje Teisingumo Teismas padarė išvadą, kad priemonė kuria nustatyta maksimali 30 m. amžiaus riba priimant į priešgaisrinę tarnybą, yra proporcinga, nes tokia riba būtina užtikrinant atitinkamos tarnybos operatyvumą. ETT pažymėjo, jog policijos pareigūnams skirtos užduotys, pajėgumai kurių iš jų reikalaujama ne visada prilygsta ypač dideliems fiziniams pajėgumams, kurių nuolat reikalaujama gėsinant gaisrus. Taigi ETT konstatavo, kad iš byloje pateiktų duomenų negalima daryti išvados, kad priėmimo į tarnybą ribojimas yra tinkamas ir būtinas, nes reikalavimas yra neproporcingas. (*Europos Teisingumo Teismo 2014 m. lapkričio 13 d. sprendimas Mario Vital Perez prieš Ayuntamiento del Oviedo*).

Dar vienoje byloje ETT nagrinėjo išimtis dėl amžiaus. Byloje *Reinhardas Prigge* ir kt. prieš *Deutsche Lufthansa AG*. J. Prigge, M. Fromm ir M. Lambach dirbo pilotais Lufthansa kompanijoje ir su jais darbo sutartis pasibaigė jiems sukakus 60 metų, vadovaujantis kolektyvine sutartimi darbo santykiai automatiškai nutrūksta. Jie kreipėsi į nacionalinius teismus, teigdami, kad yra diskriminacijos dėl amžiaus aukos. Nacionalinis teismas kreipėsi į ETT dėl prejudicinio sprendimo, teigė, kad kolektyvinės sutarties nuostata apribojant pilotų amžių iki 60 m. yra siekiant užtikrinti oro eismo saugumą. ETT konstatavo, kad nustačius 60 m. amžiaus ribą, nuo kurios oro linijų pilotais, kuriems taikoma kolektyvinė sutartis, laikomi nebeturinčiais fizinių galimybių vykdyti profesinę veiklą, o nacionaliniai ir tarptautiniai teisės aktai leidžia tam tikroms sąlygoms užsiimti

tokia veikla iki 65 m., tačiau socialiniai partneriai šiems pilotams taikė neproporcingą reikalavimą. (*Europos Teisingumo Teismo 2011 m. rugsėjo 13 d. sprendimas Reihard Prigge and Others prieš Deutsche Lufthansa AG*).

Akivaizdu, jog riba tarp diskriminacijos ir skirtingo požiūrio pateisinimo yra itin plona. Remiantis ETT suformuota praktika, galima teigti, jog skirtingo požiūrio pateisinimo kriterijai yra itin aukšti ir kiekvienoje situacijoje privalo būti proporcingi, teisėti bei tinkami.

2.2. Darbdavio pareiga įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus

Kiekvienas darbdavys turi tam tikras įstatymuose reglamentuotas pareigas. Viena iš svarbiausių, kuriančių gerą ir stabilų darbo mikroklimatą darbuotojams – lyčių lygybės ir nediskriminavimo principų užtikrinimas darbo santykiuose. Pažymima, jog asmenų lygybės iš esmės suprantama kaip diskriminacijos draudimas, t. y. nepagrįstas žmogaus teisių varžymas ar privilegijų, nuolaidų teikimas, remiantis tam tikra diskriminacine savybe, numatyta įstatymuose. Darbo kodekso 26 str. detaliai reglamentuoja darbdavio pareigas darbuotojų atžvilgiu. Darbdavys privalo su kiekvienu asmeniu elgtis palankiai ir objektyviai nepaisant jo lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, sveikatos būklės, etninės priklausomybės, religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, bei diskriminacija dėl bet kokių savybių, nesusijusių su dalykinėmis ar reikalingomis vykdyti profesinę veiklą, yra draudžiama.

DK 26 str. 2 d. reglamentuoja ir tam tikras išimtis, kada darbdavys gali nustatyti tam tikrus reikalavimus darbuotojams: dėl asmens išpažįstamos religijos, tikėjimo ar įsitikinimų, atsižvelgiant į religinės bendruomenės, bendrijos ar centro etosą, tačiau svarbu pabrėžti, jog reikalavimas turi būti teisėtas ir pateisinamas. Tai reiškia, kad šiais pagrindais darbdavys negali bandyti paslėpti diskriminacijos dėl kitų pagrindų – pavyzdžiui, lyties, amžiaus, seksualinės orientacijos ar tautybės. Šioje vietoje tam tikros religijos organizacijos ar bendruomenės, bendrijos ar centro darbdaviui atsiranda pareiga įrodyti, kad būtent tie reikalavimai darbuotojui yra būtini ir pagrįsti. Darbdavio veiksmus būtų galima traktuoti kaip diskriminaciją, jeigu jis su asmeniu, dėl jo tam tikrų savybių (pvz. amžiaus, negalios, tautybės, lyties) jam taikytų nepalankias ar mažiau palankias sąlygas, negu kitam asmeniui panašiomis aplinkybėmis.. Konstatuoti diskriminaciją galima tik tuo atveju, jeigu darbdavio individualaus asmens traktavimas nepalankesnėmis sąlygomis yra nepagrįstas – kitaip tariant, nėra objektyvių ir proporcingų aplinkybių siekiamam tikslui.

Reikia pažymėti, jog nediskriminavimo ir lygių galimybių užtikrinimo pareiga darbdaviui atsiranda ir prieš sudarant darbo sutartį (iki sutartiniuose santykiuose), DK 41 str. detalizuoja jog darbo sutarties šalys iki sudarydamos darbo sutartį, taip pat kai darbo sutartis nesudaryta turi laikytis lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principų, taip pat yra draudžiama iš darbuotojo reikalauti informacijos kuri nėra susijusi su jo sveikatos būkle, kvalifikacija ar kitomis aplinkybėmis nesusijusiomis su tiesioginiu darbo funkcijos atlikimu. Apibendrintai galima teigti, jog nediskriminavimo ir lyčių lygybės principai veikia visų darbo santykių etapuose – prieš sukuriant darbo santykius, juos vykdant, bei nutraukiant.

Darbo kodekso 26 str. 2 d.1 p. įpareigoja darbdavį priimant į darbą taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas, tai reiškia, jog atrankos metu, negali būti nuorodų, jog darbuotojas atitiktų tam tikrą kriterijų, pvz. amžių, rasę, lytį, lytinę orientaciją ir pan. Tačiau savaime suprantama, jog darbdavio interesai taip pat yra svarbūs, tad gali būti keliami reikalavimai, jog darbuotojai atitiktų tam tikrą kvalifikaciją ar įgūdžius, kurių reikalauja darbo pobūdis.

Vykdamas darbo sutartį, pagal DK 26 str. 2 d. 2p., 3 p. ir 4 p., darbdavys turi sudaryti vienodas sąlygas ir galimybes tobulinti kvalifikaciją (pvz. vyresnio amžiaus žmonėms negali būti ribojamos galimybės kelti kvalifikaciją ar tobulėti profesinėje srityje, persikvalifikuoti), taikyti vienodus darbo vertinimo ir atleidimo iš darbo kriterijus, (pvz. nepaisant darbuotojo amžiaus, jo darbinė veikla turi būti vertinama pagal faktinę situaciją, t. y. negali būti kreipiamas dėmesys ir privilegijos tik jaunesnio amžiaus darbuotojams už gerus rezultatus, diskriminuojant vyresnius darbuotojus), už tokį patį ir vienodos vertės darbą mokėtis vienodą darbo užmokestį, (pvz. vyresni darbuotojai negali būti diskriminuojami kaip greitai išeinantys į pensiją, tad „neverti investicijos“).

Taip pat, darbdavys nutraukdamas darbo sutartį, pagal 26 str. 2 d. 3 p. turi taikyti vienodus atleidimo iš darbo kriterijus, (pvz. darbdavys negali atleisti darbuotojo, dėl to, kad jis yra vyriausias, arba dėl to, kad jis slaugo šeimos narį ar turi vaikų). Tai suponuotų apie diskriminaciją.

DK 26 str. 2 d. 5 p. įpareigoja darbdavį imtis priemonių, kad darbuotojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo, seksualinio priekabiavimo ir nebūtų duodami nurodymai diskriminuoti, taip pat nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio ar neigiamų pasekmių, jeigu pateikia skundą dėl diskriminacijos ar dalyvauja byloje dėl diskriminacijos (vidiniai darbo santykiai turi būti pagarbūs ir nediskriminuojantys).

Nediskriminavimo ir lygių galimybių užtikrinimo pareiga darbdaviui suponuoja apie tam tikrus reikalingus veiksmus darbovietėje iš darbdavio pusės. Natūralu, jog darbo

santykiuose dalyvauja daug asmenų, su skirtingais požiūriais, vertybėmis, tikslais ir interesais, tačiau šioje vietoje darbovietės vidaus tvarka priklauso nuo darbdavio aktyvių veiksmų. Pabrėžtina, jog darbdavys siekdamas užkirsti kelią bet kokiai grėsmei darbuotojams patirti priekabiavimą, persekiojimą, diskriminaciją turi aktyviai veikti ir imti prevencinių priemonių, kurie gali būti: šviečiamieji periodiškai vykdomi mokymai darbuotojams, vidaus tvarkos dokumentų priėmimas, kuriuose būtų detalizuota ir numatomos sankcijos bei veiksmų seka iš darbdavio pusės kovojant su diskriminacinėmis apraiškomis. Kitaip tariant, darbdavys turi numatyti tokią tvarką, jog darbuotojai nejaustų baimės kreiptis, priešingai – jaustųsi saugūs savo darbovietėje, ir žinotų, jog darbdavys imsis priemonių užtikrinti lyčių lygybę ir nediskriminavimą jokiais pagrindais.

Reikia pažymėti, jog lygių galimybių darbuotojų atžvilgiu įgyvendinimas siekia ir kitas pareigas darbdaviams, viena iš jų – garantijos tam tikroms grupėms, kurie yra labiau socialiai pažeisti (pvz. neįgaliesiems, asmenims turintiems pareigą slaugyti šeimos narių, nėščiai ar neseniai pagimdžiusiai moteriai, darbuotojui, vienam auginančiam vaiką iki 3 metų), nustatant jiems garantijas dirbti ne visą darbo laiką (DK 40 str. 6 d.), organizuojant darbą nuotoliniu būdu (52 str. 2 d.), taikant darbo sutarčių nutraukimo apribojimus su nėščia moterimi šeiminius įsipareigojimus (28 str.). Svarbu pabrėžti, kad tai nelaikoma diskriminacija kitų asmenų atžvilgiu. Taip pat, Darbo kodeksas įpareigoja darbdavius, kurio vidutinis darbuotojų skaičius 50, paskelbti lygių galimybių (dėl visų diskriminacinių požymių) politikos ir jos vykdymo priežiūros priemones (DK 26 str. 6 d.).

LAT 2020 m. gruodžio 16 d. byloje yra išaiškinęs, kad diskriminacijos draudimas yra įtvirtintas konstituciniu lygiu (Konstitucijos 29 str.), o asmenų lygiateisiškumui darbo teisiniuose santykiuose užtikrinti skirtos Darbo kodekso bei Lygių galimybių įstatymo nuostatos. DK 26 str. reglamentuoja darbuotojų lyčių lygybę ir nediskriminavimą kitais pagrindais ir asmenų lygiateisiškumo principą perkelia į darbuotojo ir darbdavio teisinius santykius. LAT pabrėžė, kad DK 26 str. 1 d. įtvirtinta pareiga darbdaviui įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus. Tai reiškia, kad esant bet kokių darbdavio santykių su darbuotojais, tiesioginė ir netiesioginė diskriminacija, dėl aplinkybių, nesusijusių su darbuotojų dalykinėmis savybėmis, ar kitais įstatymuose numatytais pagrindais yra draudžiama. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje).

Konstitucijos 33 str. reglamentuoja, jog: “Piliečiai turi teisę dalyvauti valdant savo šalį tiek tiesiogiai, tiek per demokratiškai išrinktus atstovus, taip pat teisę lygiomis sąlygomis stoti į Lietuvos Respublikos valstybinę tarnybą. “ Lygių galimybių įstatymo 7 str. taip pat numato darbdavio pareigą įgyvendinti lygias galimybes ir valstybės tarnyboje:

„darbdavys neatsižvelgdamas į lytį, rasę, tautybę, pilietybę, kalbą, socialinę padėtį, tikėjimą, įsitikinimus ar pažiūras, amžių, lytinę orientaciją, negalią, etninę priklausomybę, religiją“ privalo priimdamas į darbą, valstybės tarnybą taikyti vienodus atrankos kriterijus ir sąlygas (7 str. 1 d.), sudaryti vienodas darbo, valstybės tarnybos sąlygas, galimybes kelti kvalifikaciją (7 str. 2 d.), naudoti vienodus darbo ir valstybės tarnautojų tarnybinės veiklos vertinimo kriterijus (7 str. 3 d.), naudoti vienodus atleidimo iš darbo ir iš valstybės tarnybos kriterijus (7 str. 4 d.) už tokį patį ar vienodos vertės darbą mokėti vienodą darbo užmokestį (7 str. 5 d.), užtikrinti, kad darbuotojas ar valstybės tarnautojas darbo vietoje nepatirtų priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo (7 str. 6 d., 7 d.), imtis priemonių, kad darbuotojas ar valstybės tarnautojas, pateikęs skundą dėl diskriminacijos nebūtų persekiojamas ir būtų apsaugotas nuo priešiško elgesio (7 str. 8 d.), imtis priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros, įskaitant tinkamų patalpų pritaikymą (7 str. 8 d.).

Apibendrinant, darbdavys kaip darbo santykių organizuotojas, turi ne tik teises organizuoti ir vykdyti darbinę veiklą siekdamas savo ekonominių interesų, bet tai apima ir pareigą užtikrinti lyčių lygybę ir nediskriminavimą bet kokiais pagrindais darbuotojų atžvilgiu. Tie patys nediskriminavimo ir lygių galimybių principai taikomi viešojo sektoriaus, privataus sektoriaus, bei valstybės tarnyboje esantiems asmenims, įskaitant karinę ir statutinę tarnybą.

3. PAŽEISTŲ LYGYBĖS IR NEDISKRIMINAVIMO TEISIŲ GYNIMAS TEISME

3.1. Teismų praktikos ypatumai materialinės teisės požiūriu

3.1.1. Lytis

Viena iš dažniausiai pasitaikančių diskriminacijos rūšių yra lyties pagrindu. Nors vyrai ir moterys neretai gali dirbti identiškus darbus, tačiau visuomenėje išsisknijęs požiūris lemia, kad vyrams sukuriama labiau privilegijuota darbo sąlygos, o tai gali apimti palankesnes galimybes įsidarbinti, gauti didesnę darbo užmokestį, palankesnes sąlygas dirbti ir išlaikyti darbo vietą ir kt. Pabrėžtina, jog lyčių lygybės klausimas praktikoje bus išspręstas tik tada, kai tiek vyrai, tiek moterys turės vienodas galimybes pasinaudoti jiems suteiktomis teisėmis ne tik *de jure*, bet ir *de facto*. (Ulickaitė, V., 2017, p.76). Moterys dažnai yra diskriminuojamos dėl jų biologinių savybių, reprodukcinės

funkcijos ir šeiminiemis atsakomybėmis (Rakauskienė, O., G., Krinickienė, E., Servetkienė, V., 2020, p. 54), neva jauna darbuotoja, vaisingo amžiaus yra netinkama darbui, nes bet kada gali susilaukti vaikų, o tai darbdaviui sukeltų papildomus rūpesčius ieškoti kito darbuotojo motinystės atostogų metu ir pan. Dėl šios priežasties, įstatymais numatomos tam tikros garantijos ir sąlygos dirbančioms moterims, siekiant apsaugoti motinystę: draudimas atleisti iš darbo nėštumo metu, įpareigojimas saugoti darbo vietą, aplinkybėms ir sveikatos būklei reikalaujant leisti dirbti ne visą darbo laiką, nėščioms moterims, privalo būti sumažintos darbo normos, taip pat, esant būtinybei, nėščia moteris pateikusi daktaro išvadą apie nėštumą ir įspėjusi darbdavį, turi būti perkeliama į sveikatai nekenksmingas sąlygas keliantį darbą, jeigu nėra galimybių – atleista nuo darbo, paliekant vidutinį darbo užmokestį ir kt. (Darbo kodeksas, 2017). Pažymima, jog šios garantijos nėra diskriminacija vyrų atžvilgiu, tai yra pozityviosios diskriminacijos institutas, kuris yra proporcingas siekiamiems valstybėms tikslams.

Tačiau vis dėl to, nors atsižvelgiant į teisinį reguliavimą akivaizdu, kad negalima laikyti nei vienos lyties „aukščiau“ už kitą, ir skirtingas asmenų traktavimas ir diskriminacija lyties pagrindu yra draudžiami, nebent siekiama pozityvių tikslų ar apsaugoti tam tikrą asmenų grupę, tačiau praktikoje pasitaiko atvejų, kai asmens teisės yra pažeidžiamos būtent dėl diskriminacijos lyties pagrindu, todėl atsiranda teisė ginti pažeistą teisę teisminėmis priemonėmis.

Anksčiau galiojęs Darbo sutarties įstatymo 35 str. jau tada numatė, jog: „darbo sutartis darbdavio iniciatyva ir darbdavio valia negali būti nutraukta su nėščia moterimi.“ (Darbo sutarties įstatymas, 1991). Kadangi nėščioms moterims įstatymuose yra numatoma speciali apsauga ir lengvatos, siekiant užtikrinti, jog nėščiosios sveikatai ir būklei nebus padaroma žalos, darbdavio iniciatyva darbo sąlygų bloginimas ar tinkamų neužtikrinimas yra traktuojama kaip diskriminacija dėl lyties. Verta paanalizuoti Lietuvos teismų praktiką sprendžiant nediskriminavimo darbo santykiuose dėl lyties bylas, kuriose LAT vienareikšmiškai įtvirtina absoliučią nėščios moters teisių apsaugą.

1999 m. LAT Byloje ieškovė V.Š. buvo priimta įmonėje UAB „Tyluva“ į barmenės pareigas bandomajam 3 mėnesių laikotarpiui. Darbuotojai informavus darbdavį dėl nėštumo, įsakymu ji buvo atleista iš darbo pagal Darbo sutarties įstatymo 14 str. 1 d. - dėl nepatenkinamų bandomojo laikotarpio rezultatų. Ieškovė teigė, jog nėštumas buvo jos atleidimo iš darbo priežastis, nes ji savo pareigas atliko sąžiningai ir nebuvo gavusi jokių pastabų dėl netinkamai atliekamo darbo. LAT konstatavo, jog: „Lietuvos Respublikos Konstitucijos 38 str. 2 d. yra įtvirtinta nuostata, jog valstybė saugo ir globoja šeimą, motinystę ir vaikystę. LAT pažymėjo, kad ši konstitucinė nuostata įgyvendinama tam

tikromis priemonėmis: papildomomis garantijomis nėščioms moterims padedant realizuoti teisę į darbą. LAT formuodamas praktiką išaiškino, kad „tokią garantiją numato ir Darbo sutarties įstatymo 35 str. 1 d., kuri draudžia darbdavio iniciatyva nutraukti darbo sutartį su nėščia moterimi ir yra ir yra imperatyvi norma, o jos pažeidimas sudaro pagrindą pripažinti atleidimą iš darbo neteisėtu, kai darbo sutartis nutraukiama su nėščia moterimi darbdavio iniciatyva. Toks šių santykių reguliavimas atitinka ir DSĮ 2 str. 2 p. įtvirtintą papildomų garantijų, labiausiai socialiai pažeidžiamų piliečių grupėms, nustatymo principą.“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 1999 m. kovo 10 d. nutartis civilinėje byloje). Dar vienoje byloje tais pačiais metais LAT nagrinėjo nėščios moters atleidimą iš darbo, kurioje dar kartą pakartojo, jog nėščios moters teisių gynimas yra absoliutus. Byloje ieškovė dirbo pas atsakovą pardavėja, tačiau nepraėjus išbandymo terminui ji buvo atleista, būdama akivaizdžiai nėščia (darbdaviui motyvuojant nepakankamais rezultatais darbe). Ieškovei ginčijant atleidimą iš darbo kaip nepagrįstą (galimai dėl nėštumo), LAT byloje aiškiai pasisakė dėl šeimos – kaip vertybės valstybėje, kurios saugojimas apima ir nėščiųjų apsaugą. LAT išaiškino, jog „nėščios darbuotojos teisių gynimas yra absoliutus, ir Konstitucijoje įtvirtinta nuostata, kuri detalizuojama ankstesniame Darbo santykius reguliuojančiame Darbo sutarties įstatymo 35 str. 1 d. numato imperatyvą maksimaliai saugoti ir ginti nėščios moters interesus.“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1999 m. balandžio 7 d. nutartis civilinėje byloje).

Kitoje panašioje byloje buvo nagrinėjamas dar vienas neteisėtas nėščios moters atleidimas iš darbo. Ieškovė I.S. buvo priimta į darbą trijų mėnesių bandomajam laikotarpiui atsakovo E.L komercinėje firmoje, tačiau jai po ligos grįžus į darbą ir informavus darbdavį dėl nėštumo, ieškovė buvo atleista iš darbo (atsakovui motyvuojant dėl nepatenkinamų darbo rezultatų). Svarbu paminėti, jog ieškovė buvo atleista iš darbo praėjus vos 10 dienų bandomojo laikotarpio, tačiau LAT pasisakė, jog „10 darbo dienų yra per mažas laiko tarpas, kad būtų galima objektyviai vertinti darbuotojos darbo rezultatus kaip neigiamus.“ LAT konstatavo, jog turint omenyje ieškovės nėštumą, atsakovo priekaištai dėl ieškovės klaidų, nors ir būtų buvę neginčijamai įrodyti, gali būti pateisinami ne ieškovės kvalifikacijos stoka ar asmeninėmis jos savybėmis, o nėščiosios fiziologine būseną. LAT dar kartą byloje pabrėžė nėščios moters saugojimo imperatyvą: „nėščia moteris įstatymo leidėjo priskirta prie labiausiai socialiai pažeidžiamų darbo santykiuose asmenų kategorijos, todėl darbo sutartis darbdavio iniciatyva ir darbdavio valia negali būti nutraukta su nėščia moterimi.“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. vasario 4 d. nutartis civilinėje byloje).

2002 m. vasario 20 d. LAT nagrinėjo bylą, kurioje ieškovė R.B. buvo atleista iš darbo pas atsakovą, pagal tuo metinio LR Darbo sutarties įstatymo 26 str. 2 p., pasibaigus darbo sutarties terminui. Pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai, ieškovė buvo nėščia, tačiau atsakovas jos prašymu nesutiko jos įdarbinti ir pratęsti darbo santykius, nors pagal tų metų įstatyminių reglamentavimų, Darbo įstatymo kodekso 203 str. 2 d. nuostatas, pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai su nėščia moterimi, darbdavys gali šią moterį atleisti iš darbo, tačiau įforminus terminuotos darbo sutarties pasibaigimą, darbdavys privalo imtis iniciatyvos ir šią moterį įdarbinti pagal kitą tarp šalių sudarytą darbo sutartį, įdarbinimo laikotarpiu mokant vidutinį darbo užmokestį, bet ne daugiau kaip tris mėnesius nuo terminuotos darbo sutarties pasibaigimo dienos. LAT konstatavo, kad DĮK įtvirtinta absoliuti pareiga darbdaviui įdarbinti nėščią moterį, pasibaigus terminuotai darbo sutarčiai. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje)

2002 m. birželio 4 d. priimtas Darbo kodeksas, 132 str. 1 d. taip pat numatė tam tikras garantijas nėščioms moterims ir darbuotojams, auginantems vaikus: “Darbo sutartis negali būti nutraukta su nėščia moterimi nuo tos dienos, kai darbdaviui buvo pateikta medicinos pažyma apie nėštumą, ir dar viena mėnesį pasibaigus nėštumo ir gimdymo atostogoms, išskyrus šio Kodekso 136 straipsnio 1 ir 2 dalyse nustatytus atvejus, taip pat trumpalaikę darbo sutartį pasibaigus jos terminui.” (Darbo kodeksas, 2002). LAT 2005 m. nagrinėjo bylą, kurioje ieškovė A.M. pagal terminuotą darbo sutartį dirbo pas atsakovą UAB „Electrolux“ buhalterė. Ieškovė prieš pasibaigiant darbo sutarties terminui, paskutinę darbo dieną pateikė atsakovui medicininių išrašų apie nėštumą, taip pat, kaip teigiama bylos medžiagoje, atsakovui nėštumo faktas buvo žinomas iš ankščiau. LAT konstatavo, jog: „Moteriai, dirbusiai pagal terminuotą sutartį ir jos metu tapusiai nėščia, įstatymas nustato garantiją – draudimą atleisti ją tam tikrą laiką iš darbo. Darbuotojo valia yra nuspręsti, ar šia garantija pasinaudoti. Ketindama ja pasinaudoti, darbuotoja informuoja darbdavį apie įstatyme numatytą faktą – nėštumą. Darbuotojo siekimas pasinaudoti įstatymo numatyta garantija negali būti aiškinamas kaip nesąžiningas darbuotojo elgesys, motyvuojant vien pažymos apie nėštumą pateikimo aplinkybėmis, kad tai padaryta paskutinę darbo dieną, po pietų, kai nebuvo vadovo.“ LAT pažymėjo, kad garantija turi būti taikoma nuo pažymėjimo pateikimo, jei tik darbuotoja neatleista. Ar darbuotoja naudosis įstatymo suteikta garantija, palikta jos nuožiūrai, nes ji gali naudotis garantija, t. y. pateikti duomenis darbdaviui ir nebūti atleista, ar nesinaudoti, t. y. nepateikti duomenų ir būti atleista vykdant nuostatą, kad darbo sutartis pasibaigė.“ LAT pabrėžė, jog darbuotojos teisiškai reikšmingi veiksmai garantijai gauti yra atitinkamo turinio pažymėjimo pateikimas siekiant gauti garantiją.

(Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 9 d. nutartis civilinėje byloje).

Šiose bylose išryškėja tam tikri bylų nagrinėjimo ypatumai, išryškinantys teismo poziciją nėščiųjų gynimo bylose. Vienareikšmiškai teismų pozicija dėl diskriminacijos lyties pagrindu (pažymint tai, kad tik moteris gali būti nėščia) yra pagrįsta Konstitucinėmis nuostatomis ir įstatymais, kurie aiškiai reglamentuoja nėščių moterų neliečiamumą – pateikus darbdaviui pažymą apie nėštumą, ankščiau galiojusio Darbo sutarties įstatymo, bei 2002 m. Darbo kodekso normos imperatyviai numatė draudimą atleisti nėščią moterį iki kol baigsis motinystės atostogos iš darbo. Darbdavių diskriminuojantys veiksmai nėščiųjų atžvilgiu yra pagrįsti jų pačių interesais – žinodami, jog įstatymai įpareigoja nėščią moterį saugoti, ir jos prašymu taikyti lengvesnes, sveikatai nekenkiančias darbo sąlygas darbdaviai sudarydami priešišką aplinką nėščiajai tikisi, jog moteris nesiims veiksmų ginti savo pažeistą teisę, o darbdaviai išvengs atsakomybės. Kaip galima pastebėti iš aukščiau aptartų bylų aplinkybių, darbdaviai naudodami spaudimą, sukuria emociškai sunkiai pakeliamą aplinką, o esant bandomajam laikotarpiui, moterį atleidžia net nepraėjus objektyviam laiko tarpui, per kurį galima patikrinti ar darbuotojas gerai atlieka sulygtą darbo funkciją. Pažymima, jog nėštumo faktas ir pažymos pateikimą darbdaviui lydintis staigus ir netikėtas atleidimas iš darbo, leidžia preziumuoti diskriminaciją dėl lyties.

Taip pat teismai nagrinėjo ir lyčių lygybės klausimus. 2003 m. LAT nagrinėjo bylą, kurioje ieškovas, buvo atleistas iš darbo ir jo prašymu jam nebuvo suteiktos vaiko priežiūros atostogos. LAT pažymėjo, kad Lietuvos Respublikos Konstitucijos 29 str. 1 dalis įtvirtina visų asmenų lygybės prieš įstatymą principą, be kurio visų asmenų lygybės principas nebūtų realus – diskriminacijos draudimą. Minėta norma draudžia diskriminaciją lyties pagrindu. Šias normas papildė Konstitucijos 38 straipsnis, nustatantis lygias tėvų teises ir pareigas. LAT pažymėjo: „Vaiko tėvai turi teisę susitarti, kuris iš jų pasinaudos teise į vaiko priežiūros atostogas iki vaikai sueis treji metai, numatytas Atostogų įstatymo 19 straipsnyje. Šios vaiko tėvų diskrecijos teisės niekas, taigi ir vaiko tėvų darbdaviai, neturi teisės riboti. Jeigu vaiko tėvai susitaria, kad teise į vaiko priežiūros atostogas pasinaudos vaiko tėvas, tai pastarojo darbdavys privalo tenkinti tokį darbuotojo prašymą, ir remiantis Atostogų įstatymo 19 straipsniu, suteikti atostogas iki vaikai sueis treji metai.” (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. birželio 25 d. nutartis civilinėje byloje). Galima pridėti, jog tėvų diskrecijos teisė pasirinkti kuris iš jų pasinaudos įstatymų garantuojama teise į vaiko priežiūros atostogas taip pat yra absoliuti, ir vienintelė jų pareiga – informuoti darbdavį apie pasinaudojimą šia teise.

Verta apžvelgti ir 2014 metų LAT bylą, kurioje buvo sprendžiama daugialypės diskriminacijos dėl lyties ir negalios aspektai. Ieškovė L.Š. dirbo pas atsakovę Rumunijos ambasada, tačiau po kurio laiko ieškovė sužinojo, kad yra nėščia ir po kurio laiko jai stipriai pablogėjo sveikata – grėsi persileidimas, todėl ji buvo hospitalizuota. Ieškovės teigimu, grįžusi į darbą po ligos ir pateikusi atsakovei nedarbingumo pažymėjimą, žodžiu informavusi apie nėštumą sulaukė itin neigiamos reakcijos: buvo įžeidinėjama, kaltinama apgaulinėjimu, sukčiavimu ir galiausiai buvo atleista iš darbo. Ieškovės teigimu, ji buvo atleista iš darbo dėl diskriminacinių priežasčių – nėštumo ir negalios. Teismai atsižvelgė į esminę aplinkybę, jog ieškovė buvo atleista tą pačią dieną, kai pateikė pažymą (pažymima, jog atsakovė nenurodė nei atleidimo motyvų, nei įrodymų dėl blogų bandomojo laikotarpio rezultatų, nedetalizavo kokių profesinių reikalavimų ieškovė neatitiko), ir sprendė, jog ieškovės atleidimui turėjo įtaką jos nėštumas ir tai vertintina kaip diskriminavimas lyties pagrindu. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje.) Šioje byloje darbdavys atleido darbuotoją beveik iš karto paaiškėjęs nėštumo faktui. Darbdavio veiksmai atleistosios nėščios moters atžvilgiu, mažiau palankus elgesys su ja, t. y. įžeidinėjimas, kaltinimas apgaulinėjimu ir sukčiavimu yra noras emociškai paveikti žmogų. Reikia pažymėti, jog diskriminacija dėl lyties (arba dėl bet kurio kito pagrindo) yra specifiskumą turinti, darbdavio neteisėta veika, kuria siekiama neigiamai paveikti diskriminuojamą asmenį.

Viena iš naujausių yra 2021 m. LAT byla, dėl nediskriminavimo lyties pagrindu darbo teisiniuose santykiuose. Bylos duomenimis, atsakovė (darbuotoja) sužinojusi apie savo nėštumą, apie tai informavo ieškovę (darbdavę). Paaiškėjęs nėštumo faktui, darbdavė darbuotojai paskelbė prastovą, motyvuodama, kad dėl objektyvių ir organizacinių priežasčių, priėmė sprendimą sumažinti darbo apimtį, ir nebegali suteikti atsakovei darbo. Pažymima, jog iš atsakovės buvo paimtos darbo priemonės ir prisijungimai prie visų elektroninių darbdavės sistemų. Pirmosios instancijos teismas padarė loginę išvadą, jog po atsakovės pateiktos pažymos apie nėštumą, ieškovės elgesys jos atžvilgiu tapo priešiškas, kaip teismas nustatė – nebuvo jokių objektyvių priežasčių ir teisėto pagrindo skelbti prastovą atsakovei, bei įmonėje tuo metu buvo viena laisva darbo vieta, tačiau atsakovei ji nebuvo pasiūlyta. Pirmosios instancijos teismas pripažino, kad ieškovė diskriminavo atsakovę jos lyties pagrindu (nėštumo). Apeliacinės instancijos teismas pirmosios instancijos teismo sprendimą iš dalies pakeitė: pripažino, kad ieškovės paskelbta prastova atsakovės atžvilgiu nebuvo objektyvi ir sumažino atsakovei priteistą neturtinės žalos dydį. LAT apeliacinės instancijos teismo nutartį pakeitė ir paliko galioti pirmosios instancijos teismo sprendimą (ir priteisti atsakovei 5000 Eur) neturtinės žalos atlyginimą. LAT

formuodamas praktiką išaiškino ir pažymėjo, kad diskriminavimo bylose dažniausiai nebūna tiesioginių įrodymų, kurie leistų tvirtinti, kad darbdavys veikė siekdamas diskriminuoti ir norėjo diskriminuoti dėl atsakovės lyties (nėštumo). LAT pasisakė ir dėl įrodinėjimo naštos paskirstymo tarp šalių: pagal Lygių galimybių įstatymo 4 str. nagrinėjant teismuose (ar kitose institucijose) skundus, pareiškimus ar ieškinius dėl diskriminacijos lyties pagrindu (ar kitais pagrindais, kurie išvardyti įstatyme), pareiškėjui nurodžius visas aplinkybes, kurios suponuoja apie tiesioginę ar netiesioginę diskriminaciją, preziumuojama, kad tiesioginė ar netiesioginė diskriminacijos buvo. LAT pažymėjo, kad šioje byloje, atsakovei nepagrįstai buvo perkelta diskriminacijos motyvo bei jos pagrindo įrodinėjimo našta. LAT pažymėjo svarbią taisyklę nagrinėjant diskriminacijos darbo santykiuose bylas: „Šiuo atveju pakako nustatyti, kad atsakovės nurodytos aplinkybės, siejamos su diskriminacija darbo teisiniuose santykiuose buvo.“ LAT pabrėžė, jog pagal bylos aplinkybes ieškovės diskriminaciniai veiksmai atsakovės atžvilgiu buvo tęstiniai (neteisėtas prastovos paskelbimas, darbo priemonių paėmimas ir kt.), o šie veiksmai prasidėjo atsakovei raštus informavus ieškovę apie nėštumą. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. liepos 8 d. nutartis civilinėje byloje).

Analizuojant šias LAT bylas galima daryti išvadą, jog neretai nėščia darbuotoja atsiduria ribinėje situacijoje ir patiria tiesioginės diskriminacijos lyties pagrindu grėsmę. Moters atleidimas nėštumo pagrindu yra tiesioginė diskriminacija lyties pagrindu. Šiose bylose matomas dėsningumas, jog darbdaviai šiurkščiai pažeisdami įstatymus ir imperatyvias nuostatas, bei sudarydami nepalankias sąlygas darbuotojoms – moterims, jas diskriminavo lyties pagrindu, nors Lietuvoje tai buvo ir yra draudžiama. Tarptautinė, ES ir nacionalinė teisė saugo moters interesus nėštumo metu, nes potencialus atleidimas gali turėti didelę įtaką moters psichologinei ir fizinei būklei, todėl draudimas atleisti moterį nuo nėštumo pradžios iki motinystės atostogų pabaigos yra absoliutus siekiant užkirsti kelią neigiamoms pasekmėms.

Kitas aspektas, kurį galima išskirti, pažymint jog taikymas apima ne tik diskriminacijos dėl lyties atvejus (bet kokiais įstatyme numatytais pagrindais atsirandančią diskriminaciją), yra diskriminuojamo asmens pareiga ir teisė nurodyti aplinkybes, kurios leistų sieti kito asmens veiksmus jų atžvilgiu su diskriminacija darbo santykiuose.

Pažymima, nors Lietuvoje ir darbo santykių įstatyminio reguliavimo teisės aktai keitėsi, tačiau imperatyvios nuostatos, saugančios nėščias darbuotojas nustatant joms papildomas garantijas ir jų teisės į darbą realizavimą, iš esmės ne kito. Reikia paminėti ir 2020 m. rugpjūčio 1 d. įsigaliojusius Darbo kodekso pakeitimus: pagal 61 str. 1 d. galima atleisti nėščią darbuotoją, jeigu teismas ar darbdavio organas priima sprendimą dėl

darbdavio pabaigos, nėščia darbuotoja gali būti atleista iš darbo, jeigu dėl bankroto ar likvidavimo nelieka paties darbdavio kaip juridinio asmens. Taip pat, pagal Darbo kodekso 57 str. 7 d. numatoma, jog jeigu nėščia darbuotoja atleidžiama iš darbo dėl darbdavio pabaigos, darbdavys turi įspėti darbuotoją prieš tris mėnesius, o darbo santykiams trunkant mažiau negu vienerius metus – prieš šešias savaites. Galima teigti, jog šie pakeitimai neriboja principo, jog nėščios darbuotojos teisių gynimas yra absoliutus, tačiau tuo išvengiama teisinės spragos tais atvejais, kai darbdavys pasibaigia ir darbuotoja yra nėščia.

3.1.2. Amžius

Lygių galimybių principo įgyvendinimas visuomenėje suponuoja apie siekį sukurti demokratišką ir saugią erdvę, kurioje asmenys galėtų gyventi tokioje socialinėje aplinkoje, kur galėtų be apribojimų įgyvendinti savo teises bei vykdyti pareigas. Viena iš opiausių ir dažniausiai pasireiškiančių diskriminacijos formų darbo santykiuose yra dėl amžiaus. Nors amžius yra tas veiksnys, kurio asmuo negali pakeisti, neretai asmuo net ir turėdamas kompetenciją dirbti tam tikrą darbą, susilaukia neigiamos reakcijos dėl savo amžiaus.

Pripažįstama, kad dažniau dėl „netinkamo“ amžiaus nukenčia kraštutinės amžiaus grupės – jauno ir vyresnio amžiaus žmonės (pradedantys ir baigiantys profesinę karjerą), faktiškai kiekviename amžiaus tarpsnyje yra tam tikros rizikos patirti diskriminuojantį elgesį, susijusį su žmogaus amžiumi. (Mikulionienė S., 2008, p.16). Diskriminaciją dėl amžiaus galima apibrėžti taip – žmogaus išskyrimas ir išankstinis vertinimas pagal amžių, ignoruojant kitas asmens savybes. (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2011, p. 23). „Kitų savybių“ sąvoka apima tas individo savybes, kurias darbdavys turi vertinti – profesinius gebėjimus, patirtį, kompetenciją. Šių savybių ignoravimas dėl biologinio asmens amžiaus yra pagrindas preziumuoti diskriminaciją amžiaus pagrindu.

Senėjant Lietuvos visuomenei, vyresnio amžiaus asmenys sudaro vis didesnę gyventojų populiacijos dalį, todėl aktyvus jų dalyvavimas darbo rinkoje yra labai svarbus veiksnys darniai visuomenės raidai užtikrinti.<...>Vyresnis amžius tampa problema (dėl amžiaus diskriminacijos, vyresnio amžiaus asmenų sveikatos problemų ar tinkamų bei modernių gebėjimų trūkumo) norint sėkmingai dalyvauti darbo rinkoje. Amžiaus diskriminacija darbo rinkoje įgyja įvairias formas, t. y. diskriminuojantys darbo skelbimai, galimybių persikvalifikuoti vyresniems asmenims nebuvimas, atleidimas iš darbo nesulaukus senatvės pensijos. (Brazienė, R., Mikutavičienė, I., 2015, p. 87-88).

Amžistinės (*angl. ageist*) nuostatos ir elgsena giliai išsakinjusios visuomenėje, nenuostabu, kad neretai diskriminavimo dėl amžiaus atvejų nepastebime, arba jeigu pastebime, pasirenkame „praleisti pro pirštus“. Tad faktiškai tik maža dalelė diskriminavimo dėl amžiaus atvejų pasiekia skundo pateikimo, nagrinėjimo ir paviešinimo statusą. (Žmogaus teisių stebėjimo institutas, 2018, p. 51). Eurobarometro 2019 m. apklausa dėl diskriminacijos paplitimo ES, pateikė tokius duomenis apie situaciją Lietuvoje dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu: net 45 proc. dalyvių teigė manantys, jog diskriminacija amžiaus pagrindu yra paplitusi (ES – 40 proc.). Toje pačioje apklausoje, net 59 proc. respondentų (ES – 47 proc.) mano, jog amžius (tiek per jaunas, tiek per senas) gali būti neigiamas aspektas asmeniui ieškant darbo, net ir turint tokią pačią kvalifikaciją ir gebėjimus kaip kitas kandidatas, tik šiam neturint šio diskriminacinio požymio. (Eurobarometer, 2019, p. 3). Analizuojant Lietuvos teismų praktiką, būtent dėl diskriminacijos darbo santykiuose amžiaus pagrindu, galima pastebėti, jog asmuo, sulaukęs atitinkamai vyresnio amžiaus, neretai patiria diskriminaciją ir darbdavio priešišumą. Galima preiumuoti, jog darbdaviai diskriminuodami amžiaus pagrindu siekia įgyvendinti savo, kaip darbdavio interesus ir „surinkti jauną kolektyvą“, dėl šios priežasties neteisėtai veiksmais ir diskriminuodami vyresnio amžiaus žmones, neteisėtai nutraukia darbo sutartį.

Verta paanalizuoti keletą Lietuvos teismų praktikos bylų, dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu. Vienoje LAT byloje ieškovas buvo atleistas iš darbo, kai jam suėjo teisė gauti senatvės pensiją, tačiau LAT formuodamas praktiką nustatė, kad atitinkamas darbuotojo amžius gali būti darbo sutarties nutraukimo priežastimi tik tada, kai ji yra svarbi, t.y. turi esminę įtaką darbuotojo profesiniams gebėjimams ir kitiems kriterijams, dėl ko suėjus tam tikram darbuotojo amžiui, kyla klausimas, ar jis gali tinkamai atlikti darbo sutartyje sulgytas darbo funkcijas (DK 129 straipsnio 2 dalis). Atleidžiant iš darbo tik dėl to, kad darbuotojui suėjo tam tikras amžius, nors jis ir nedaro įtakos tinkamam darbo funkcijų atlikimui, yra pagrindas tokį atleidimą vertinti kaip diskriminacinį. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2004 m. kovo 1 d. nutartis civilinėje byloje). Byloje pažymima, kad darbuotojo atleidimas darbdavio iniciatyva tik dėl to, jog darbuotojas įgijo teisę į senatvės pensiją šiam sulaukus atitinkamo amžiaus, nors tai darbo funkcijos atlikimui neturi jokios įtakos, yra diskriminacija amžiaus pagrindu.

Dar vienoje LAT nagrinėtoje byloje dėl diskriminacijos amžiaus pagrindu bei neteisėto darbo sutarties nutraukimo LAT asmenų lygiateisiškumą prilygino viešajam interesui, kurį pasak LAT, „teismai privalo aktyviais veiksmais ginti.“ Ieškovas D.V. dirbo pagal neterminuotą darbo sutartį atsakovo AB „Lietuvos paštas“ filiale, kol generalinio direktoriaus įsakymu darbo sutartis su ieškovu nutraukta pagal DK 129 str. 1 d. – dėl

svarbių priežasčių, bendrovės ekonominių, struktūrinių pertvarkymų, darbuotojų skaičiaus mažinimo. Ieškovas tiek pirmosios, tiek apeliacinės instancijos teisme įrodinėjo, kad jo atleidimo priežastis neatitiko faktinės tikrovės – pareigybė liko, tik pasikeitė jos pavadinimas, o atleidžiant ieškovą jam nebuvo sudarytos sąlygos dirbti kitose atsakovo pareigose. Byloje ieškovas teigė, kad atsakovo generalinis direktorius yra išreiškęs poziciją, jog „atsakovas norėtų priimti į darbą daugiau jaunesnio amžiaus žmonių“, todėl pasak ieškovo, jis buvo diskriminuojamas dėl amžiaus. Ieškovas nurodė aplinkybes, kurios leidžia spręsti apie tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimo faktą: atsakovo atleisti darbuotojai priklauso tam tikroms socialinėms grupėms, kurios yra mažiau pageidaujamos darbo teisiniuose santykiuose nei kitos, pvz.: darbuotojai, auginantys nepilnamečius vaikus, vyresni nei 35 metų amžiaus, prižiūrintys pensinio amžiaus tėvus ir pan. LAT pabrėžė, jog: „darbuotojo amžius yra priskiriamas vienam pagrindų, dėl kurių asmuo gali būti diskriminuojamas.“ Teisėjų kolegija pažymėjo, kad: „konstituciniu lygmeniu įtvirtinto lygiateisiškumo principo įgyvendinimo užtikrinimas ir darbuotojo apsauga nuo diskriminacijos darbo teisiniuose santykiuose yra viešasis interesas, kurio neginant, būtų pažeidžiamos asmens teisės ir teisėti interesai.“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje).

2012 m. Lietuvos vyriausiajam administraciniam teisme buvo nagrinėta administracinė byla dėl neteisėto atleidimo iš darbo ir diskriminacijos dėl amžiaus. Pareiškėja buvo atleista iš valstybės tarnybos Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo (toliau – VTĮ) 44 straipsnio 1 dalies 9 punkte numatytu pagrindu – kai panaikinama pareigybė. Teisėjų kolegija vertino pareiškėjos argumentus, jog ji buvo atleista iš tarnybos, diskriminuojant ją dėl amžiaus, pagrįstumą. Nagrinėdama šį aspektą, teisėjų kolegija pirmiausia sprendė įrodinėjimo naštos klausimą – taikė Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo 4 straipsnį, pagal kurį teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių ir juridinių asmenų skundus, pareiškimus, prašymus, pranešimus ar ieškinius dėl diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti faktas buvo. Tačiau skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas. (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. gegužės 31 d. sprendimas administracinėje byloje). Kaip šioje byloje pažymėjo teismas, atsakovas turi teisę teikti įrodymus, paneigiančius įstatyme nustatytą prezumpciją. LVAT teisėjų kolegija, atsižvelgusi į aptartas įrodinėjimo naštos taisykles, analizuojamoje byloje patvirtino, kad pareiškėja buvo diskriminuojama dėl amžiaus. Teisėjų kolegija pažymėjo, jog „pareiškėjos nurodomos diskriminacijos dėl amžiaus aplinkybės vertintinos kaip netiesioginės

diskriminacijos fakto nurodymas, kai, remiantis iš esmės neutraliais kriterijais (pareigybės panaikinimas, profesinės kvalifikacijos reikalavimų nustatymas ir pan.) vyresnio amžiaus asmuo atsiduria nepalankesnėje padėtyje palyginus jį su kitais tokioje pačioje padėtyje esančiais asmenimis. Pareiškėjai nurodžius faktą, kad ji buvo pati vyriausia amžiumi atleista iš vyresniojo inspektoriaus kategorijos pareigų, teismas turi vertinti jos padėtį su asmenų, esančių su ja tokioje pačioje situacijoje.“ Šiame kontekste teisėjų kolegija pakartojo, kad pareiškėjai pakako nurodyti faktą, jog ji buvo vyriausia atleista iš skyriuje dirbusių inspektorių tam. Taigi būdama tose pačiose sąlygose, kaip ir paliktas tarnyboje asmuo, bei turėdama didesnę darbo patirtį, po atleidimo iš tarnybos pareiškėja vien dėl savo vyresnio amžiaus atsidūrė blogesnėje padėtyje. (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2012 m. gegužės 31 d. sprendimas administracinėje byloje).

Šiose bylose teismai patvirtina įrodinėjimo naštos perkėlimo taisyklę, kai asmeniui, jo nuomone taikomos mažiau palankios sąlygos, ir tos aplinkybės iš tiesų egzistuoja ir jas galima nurodyti - skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos nebuvo, ir lygių galimybių principas – nepažeistas. Esminis momentas diskriminacijos dėl amžiaus darbo santykiuose bylose yra atpažinti ir įvardyti aplinkybes, kurios leistų daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimo. Jeigu asmuo yra atleidžiamas iš darbo dėl, iš pirmo žvilgsnio, neutralaus kriterijaus (pvz. naikinama pareigybė), tačiau atleidžiamas vienas ir turintis diskriminacinį požymį (šiuo atveju – vyriausias amžius), galima preziumuoti netiesioginę diskriminaciją.

3.1.3. Priklausymas profesinei sąjungai

Kiekvienuose teisiniuose santykiuose yra itin svarbu palaikyti abiejų šalių teisių ir pareigų pusiausvyrą. Pripažįstama, jog darbuotojas yra silpnoji teisinio santykio šalis, todėl siekiant palaikyti jėgų pusiausvyrą darbuotojams yra sudaroma galimybė jungtis į profesines sąjungas. Štai EŽTK 10 str. įtvirtinta susirinkimų ir asociacijos laisvės samprata: „Kiekvienas turi teisę į taikių susirinkimų laisvę, taip pat laisvę jungtis į asociacijas kartu su kitais, įskaitant teisę steigti ir stoti į profesines sąjungas savo interesams ginti.“ (Europos žmogaus teisių konvencija, 1995). Lietuvoje profesinių sąjungų veikla reglamentuojama aukščiausios juridinės galios teisės akte - Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, kurios 50 str. įtvirtinta: “Profesinės sąjungos kurias laisvai ir veikia savarankiškai. Jos gina darbuotojų profesines, ekonomines bei socialines teises bei interesus. Visos profesinės sąjungos turi lygias teises.“ Taip pat, teisę jungtis į profesines sąjungas numato ir LR Darbo kodeksas bei LR Profesinių sąjungų įstatymas, kurios preambulėje pateikiama profesinės sąjungos

samprata: “Profesinės sąjungos yra savanoriškos, savarankiškos ir savaveiksmės organizacijos, atstovaujančios darbuotojų profesinėms darbo, ekonominėms, socialinėms teisėms ir interesams ir juos ginančios.“ (Profesinių sąjungų įstatymas, 1991).

Teisės teorijoje galima rasti tokių asociacijų laisvės sampratos išskyrimą pozityviuoju ir negatyviuoju aspektu. Pozityvusis asociacijų laisvės aspektas apima kiekvieno asmens teisę laisvai kurti asociacijas (įskaitant darbdavių ir darbuotojų), stoti, jungtis į jas ir joms priklausyti, bei negatyvųjį asociacijų laisvės aspektą, kuris reiškia, kad joks asmuo negali būti verčiamas priklausyti kokiai nors asociacijai ir kiekvienas turi teisę iš tokios asociacijos išstoti. (Krasauskas, R., 2013, p. 22-23).

Darbuotojų teisė kurti ir stoti į profesines sąjungas yra demokratiška, teisėta ir efektyvi priemonė darbuotojams ginti ir užtikrinti savo interesus. Darbuotojų profesinės sąjungos veikia siekdamos pagerinti darbo sąlygas, apsaugoti darbuotojus nuo neteisėtų veiksmų jų atžvilgiu, remti nukentėjusiuosius ir atstovauti juos sprendžiant tiek individualius, tiek kolektyvinius darbo ginčus. Konstitucinis Teismas yra išaiškinęs, jog: „Tais atvejais, kai darbdavys priima tokius sprendimus, kuriais vienaip ar kitaip yra pažeidžiamos profesinės sąjungos narių darbo, ekonominės ir socialinės teisės, profesinė sąjunga turi į tai reaguoti ir pareikalauti, kad tokie sprendimai būtų panaikinti.<...> Konstitucijos 30 straipsnis garantuoja asmens teisę kreiptis į teismą, todėl nesantys profesinės sąjungos nariais darbuotojai darbdavio sprendimais pažeistas teises gali tiesiogiai ginti teisme.“ (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas). Taigi darbuotojų teisė stoti ir kurti profesines sąjungas yra absoliuti (nebent prieštarauja įstatymams) ir negali būti ribojama be teisėto pagrindo, tai suponuoja ir apie darbdavio pareigą nevaržyti darbuotojų teisių ir galimybių darbo teisiniuose santykiuose, bei jų nediskriminuoti dėl priklausymo profesinei sąjungai.

LAT 2020 m. nagrinėjo bylą dėl diskriminacijos, kai asmuo priklauso profesinei sąjungai bei kolektyvinių sutarčių nuostatų taikymo darbuotojams. Byloje ieškovė akcinė bendrovė “Lietuvos geležinkeliai” pateikė ieškinį teismui nesutikdama su Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos Vilniaus teritorinio skyriaus Darbo ginčų komisijos (toliau – DGK) 2019 m. kovo 13 d. sprendimu darbo byloje, kuriuo tenkintas atsakovės T.Ž. prašymas priteisti jai iš ieškovės 300 Eur išmoką jubiliejaus proga, Lietuvos geležinkelių įmonės grupės šakos kolektyvinės sutarties 4.9.7 punkto pagrindu. Ieškovė teigė, jog išmoka turi būti mokama profesinių sąjungų, kurios pasirašė kolektyvinę sutartį, nariams, o atsakovė šių kriterijų neatitinka. Atsakovė (darbuotoja) įsitikinusi, jog kolektyvinę sutartį pasirašiusių ir šiai kolektyvinei sutarčiai nepriklausančių profesinių sąjungų narių išskyrimas (diferenciacija) skiriant išmoką yra diskriminacija dėl priklausymo

profesinei sąjungai. Pirmosios instancijos Vilniaus apylinkės teismas ir apeliacinės instancijos Vilniaus apygardos teismo teisėjų kolegija ieškinį tenkino. Kasaciniu skundu atsakovė prašė panaikinti Vilniaus apygardos teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos nutartį ir perduoti bylą iš naujo nagrinėti apeliacinės instancijos teismui. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje). LAT šioje byloje nustatė, jog ginčo atvejis patenka į diskriminacijos dėl darbo užmokesčio apibrėžtį. Kasacinis teismas konstatavo, kad kolektyvinėmis sutartimis nustatyta ekonominė nauda profesinių sąjungų, pasirašiusių kolektyvinę sutartį nariams nelaikytina diskriminuojančia kitų asmenų, nepriklausančių šioms profesinėms sąjungoms atžvilgiu. LAT pabrėžė, jog darbuotojai yra laisvi, kuriai profesinei sąjungai priklausyti. Galiausiai LAT konstatavo, kad kolektyvinės sutarties nuostatos, nustatančios papildomą naudą profesinių sąjungų nariams nekvalifikuotina kaip lygiateisiškumo principo pažeidimas kitų asmenų, nepriklausančių profesinei sąjungai, atžvilgiu. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2020 m. gruodžio 16 d. nutartis civilinėje byloje). Šioje byloje LAT išaiškino, kad asmenų teisė stoti į profesines sąjungas, bei gauti iš to kylančią tam tikrą naudą, Kolektyvinių sutarčių pagrindu, nepažeidžia asmenų lygiateisiškumo principo kitų asmenų atžvilgiu, nes kiekvieno žmogaus teisę priklausyti, ar nepriklausyti profesinei sąjungai gina įstatymas.

Išskirtinė yra 2021 m. rugpjūčio 26 d. LAT nutartis, kurioje teismas pasisakė dėl netiesioginės diskriminacijos, susijusios su priklausymu profesinei sąjungai. Byla nagrinėjama pagal Ieškovės VŠĮ medicinos pagalbos stoties darbuotojų profesinė sąjunga kasacinį ieškinį atsakovei VŠĮ Greitosios medicinos pagalbos stotis. Ieškovė nurodė, jog atsakovė įsakymu dėl kasmetinių atostogų nustatymo darbuotojams nustatė prailgintas 30 darbo dienų kasmetines atostogas. Šalims pasirašiusiems Kolektyvinę sutartį, pagal kurią tiems patiems darbuotojams, esantiems profesinėje sąjungoje taikoma mažesnė atostogų trukmė – 27 dienos. Pagal bylos aplinkybes, atsakovė atsisakė taikyti įsakymą profesinių sąjungų nariams, taip sudarant profesinės sąjungos nariams blogesnes sąlygas, palyginant su kitais darbuotojais – ne profesinės sąjungos nariais, taip diskriminuojant ieškovės atstovaujamus darbuotojus jų priklausymo profesinei sąjungai pagrindu. Ieškovė byloje pabrėžė, jog įsakymo netaikymas skatina profesinės sąjungos narius, kurie gauna trumpesnes atostogas, svarstyti apie išstojimą iš profesinės sąjungos, galimų naujų narių apsisprendimą nestoti į ją. LAT konstatavo, kad „nagrinėjamu atveju faktiškai susiklostė situacija, atitinkanti netiesioginės diskriminacijos kriterijus, – nustatyta taisyklė dėl atostogų dienų skaičiaus yra nominaliai neutrali, tačiau ji turi neigiamos įtakos dalies darbuotojų teisėms, ir šis neigiamas poveikis siejamas būtent su naryste profesinėje sąjungoje.“(Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. rugpjūčio 26 d. nutartis civilinėje byloje).LAT rėmėsi EŽTT

praktika ir nurodė, kad netiesioginė diskriminacija yra tada, kai be objektyvaus ir pagrįsto pateisinimo panašioje situacijoje esantys asmenys traktuojami skirtingai. „Be objektyvaus ir pagrįsto pateisinimo“ reiškia, kad aptariamam skirtumui nesiekama „teisėto tikslo“ arba kad nėra „pagrįsto proporcingumo santykio tarp taikomų priemonių ir siekiamo tikslo“ (*Didžiosios kolegijos 2009 m. vasario 18 d. sprendimas byloje Andrejeva prieš Latviją, Nr. 55707/00, 81 punktas*). LAT suformulavo taisyklę, kad kolektyvinės sutarties normų santykis su vidaus darbovietės teisės aktais turi būti sprendžiamas *in favorem* principo pagrindu, tai yra taikomos tos sąlygos, kurios didina darbuotojų teisių garantijas. Tai yra tiek profesinių sąjungų nariams, tiek nepriklausantiems jokiai profesiniam sąjungai. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2021 m. rugpjūčio 26 d. nutartis civilinėje byloje).

Pažymima, jog narystė asociacijoje ar profesinėje sąjungoje nėra įtraukta į Lygių galimybių įstatymą kaip vienas iš draudžiamų diskriminacijos pagrindų, tačiau DK 26 str. 1 d. įtvirtinta darbdavio pareiga įgyvendinti nediskriminavimo ir lyčių lygybės principus, bei nediskriminuoti dėl asmens narystės asociacijoje, bei aplinkybių nesusijusių dalykinėmis savybėmis. Darbuotojai turi teisę įgyvendinti savo teisę priklausyti tam tikrai asociacijai ar profesinei sąjungai, taip pat, darbuotojai turi teisę ir neįgyvendinti šios teisės, nepriklausydami jokiai asociacijai ar profesinei sąjungai. Kaip išaiškino LAT, tai, jog darbuotojui priklausančiam profesinei sąjungai yra taikomos tam tikros privilegijos, lengvatos ar geresnės sąlygos, nelaikytina diskriminacija kitų darbuotojų atžvilgiu ir lygiateisiškumo principo pažeidimu. Suprantama, jog darbo santykių dalyviai siekia interesų pusiausvyros ir balanso, to išėjimas galėtų būti profesinės sąjungos narių valia kolektyvinę sutartį, numatančią tam tikrais aspektais geresnes darbo sąlygas, taikyti visiems darbuotojams.

LAT pabrėžė ir kitą itin svarbią taisyklę, taikomą darbo santykių dalyviams. Tai, jog darbuotojai priklauso profesinei sąjungai negali būti priežastis taikyti jiems blogesnes darbo sąlygas. Kadangi darbdavio įsakymai yra taikomi visiems darbuotojams, neišskiriant jų dėl vienos ar kitos ypatybės, šiuo atveju – priklausymu profesinei sąjungai, kolektyvinės sutartys kolizijoje su vidaus teisės aktais turi būti taikomos darbuotojų naudai, tos kurios garantuoja geresnes sąlygas ir padėtį – remiantis *in favorem* principu.

3.1.4. Socialinė padėtis

Lygių galimybių įstatymo 2 str. 8 d. pateikia socialinės padėties sampratą: „fizinio asmens įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis ir studijos mokslo ir studijų institucijose, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės

paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens finansine (ekonomine) padėtimi susiję veiksniai. Lingvistiškai analizuojant įstatymo pateikiamą išaiškinimą, galima teigti, jog diskriminacija socialinės padėties pagrindu atsirasti dėl asmens įgyto išsilavinimo, jo mokymosi kurioje nors švietimo įstaigoje, jam priklausančios nuosavybės, valstybės paramos poreikio ar kitos su ekonomine asmens padėtimi susijusios aplinkybės. Kitaip tariant, visos aplinkybės kurios gali lemti tam tikrą asmens vertinimą darbo rinkoje.

Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas 2010 m. administracinėje byloje nagrinėjo Lietuvos Respublikos Teisingumo ministerijos (toliau – pareiškėjas) kreipimąsi į teismą ginčijant lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos padarytą išvadą, kad teisingumo ministras, atsisakydamas K. S. priimti į Lietuvos Respublikos teisingumo ministerijos Personalo ir dokumentų administravimo departamento Viešųjų ryšių skyriaus vedėjo pareigas remdamasis teisės krypties išsilavinimo neturėjimu netiesiogiai diskriminavo jį dėl socialinės padėties. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba ir Vilniaus apygardos administracinis teismas pripažino, kad pareiškėjas patyrė netiesioginę diskriminaciją dėl socialinės padėties. LVAT priėmė kitokį sprendimą, ir apeliacinį skundą tenkino. LVAT byloje konstatavo, kad atlikdamas šiuos veiksmus, teisingumo ministras, teisės aktų apibrėžtose ribose, turi diskreciją *inter alia* spręsti dėl atitinkamų funkcijų paskirstymo valstybės tarnautojams (darbuotojams) bei, atsižvelgiant į šių funkcijų pobūdį, nustatyti specialius reikalavimus. Tokia jo diskrecija, nagrinėjamos bylos kontekste, vertintina ir kaip apimanti teisę, būtent nustatant teisinio išsilavinimo reikalavimą bei į šias pareigas skiriant tokį išsilavinimą turintį asmenį, spręsti, ar skyriaus atliekamų funkcijų (teisės aktų rengimo, teisės išvadų teikimo, teisinio švietimo koordinavimo, informacijos teikimo ir kontrolės bei kt.) teisinę kontrolę atlieka šio skyriaus vadovas ar jam pavaldus valstybės tarnautojas (darbuotojas). (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2010 m. lapkričio 8 d. sprendimas administracinėje byloje). Čia galima išvelgti tam tikrą asmenų nediskriminavimo principo koreliaciją su teisingumo ministro diskrecijos teise vykdyti savo įgaliojimus ir funkcijas. LVAT konstatavo absoliučią teisingumo ministro teisę, įstatymų nustatyta tvarka ir įgaliojimų pagrindų, tvirtinti struktūrą, steigti ar reorganizuoti struktūrinius padalinius, bei numatyti atitinkamus reikalavimus valstybės tarnautojams ar darbuotojams.

Daugiau Lietuvos teismuose nebuvo nagrinėta bylų dėl diskriminacijos darbo santykiuose socialinės padėties pagrindu. Tikslinga paminėti ir 2021 m. Lygių galimybių kontrolieriaus vykdytą tyrimą dėl diskriminacijos socialinės padėties pagrindu. Pareiškėjas valstybinėje pučiamųjų instrumentų orkestro įstaigoje „Trimitas“ užėmė vyriausiojo dirigento pareigas, tačiau Įstaigoje prasidėjus reorganizacijai, pareiškėjo teigimu,

reorganizuota buvo tik vyriausio dirigento pareigybė, ir jis vienintelis buvo atleistas iš darbo. Pareiškėjas taip pat pažymėjo, kad jo buvęs darbdavys Vilniaus teritorinio skyriaus darbo ginčų komisijai aiškino, jog Pareiškėjas neturi pakankamos kvalifikacijos – magistro kvalifikacinio laipsnio šioms meno vadovo – vyriausio dirigento pareigoms užimti, ir dėl to yra diskriminuojamas socialinės padėties pagrindu. Lygių galimybių kontrolierė vertino, ar Įstaiga netaikė Pareiškėjui mažiau palankaus atleidimo iš darbo kriterijaus dėl jo socialinės padėties. Pažymima, jog Pareiškėjas socialinę padėtį sieja su jo kvalifikacija ir gebėjimu tinkamai atlikti vyriausiojo dirigento vadovo pareigas. Nustatyta, jog tai kad įstaigos vadovas dar iki įstaigos struktūros schemos ir pareigybių sąrašo patvirtinimo (kuriuo turėjo būti naikinama vyriausiojo dirigento pareigybė) pateikė siūlymą dėl naujos meno vadovo-vyriausiojo dirigento pareigybės įsteigimo ir paskelbė konkursą, net nesvarstydamas įvertinti galimybės tuo metu vyriausiojo dirigento pareigas užėmusio Pareiškėjo, kuris 12 metų sėkmingas vykdė vyriausiojo dirigento funkcijas, gebėjimus kompetenciją ir kvalifikaciją vykdyti ir meno vadovo funkcijas. Tokie įstaigos veiksmai rodo išankstinius Įstaigos ketinimus nutraukti su Pareiškėju darbo sutartį. Lygių galimybių kontrolierė priėmė sprendimą, kuriuo įspėjo Įstaigą dėl lygių galimybių pažeidimo - diskriminacijos socialinės padėties pagrindu. (Lygių galimybių kontrolieriaus 2021 m. gegužės 13 d. sprendimas).

Lygių galimybių kontrolierius yra pažymėjęs, kad 2021 metais tyrimų dėl galimos diskriminacijos socialinės padėties pagrindu skaičius reikšmingai paaugo ir padvigubėjo lyginant su 2020 metais, t. y. buvo gauti 28 skundai, ir tai yra didžiausias gautų skundų dėl diskriminacijos socialinės padėties pagrindu kiekis nuo 2014 metų. Taip pat pažymima, jog besikreipiantys asmenys socialinės padėties pagrindą suvokia kiek plačiau, nei tai apibrėžiama lygių galimybių įstatyme (socialinės padėties sampratai žmonės paprastai priskiria gyvenamąją vietą, profesiją, šeimines padėtį, vaikų turėjimą ir kt. požymius). (Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius, 2021). Pažymima, jog Lygių galimybių kontrolieriaus kompetencijai priskirta tirti asmenų skundus dėl galimos diskriminacijos tik tais pagrindais, kurie numatyti Lygių galimybių ir Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymuose. Tačiau atsižvelgiant į visuomenės diskriminacinių pagrindų suvokimą ir traktavimą, ir tą aplinkybę, jog visuomenė „socialinę padėtį“ supranta ir traktuoja plačiau, galima teigti, jog įstatymas turėtų būti pildomas atsižvelgiant į visuomenės raidą – štai, būtų tikslinga socialinę padėtį papildyti ir tokiomis aplinkybėmis kaip šeimines padėtis, gyvenama vieta ar kitais požymiais. Verta pabrėžti, jog žmonės neretai nenori pradėti teisminės pažeistų teisių gynybos, dėl įvairių priežasčių - laiko stokos, kaštų, baimės likti nesuprastiems ar kitų aplinkybių. Lygių galimybių kontrolieriaus

tarnyba yra „arčiausia“ ir patogiausia lygių galimybių atstatymo priemonė, tad ji turi būti ir prieinama.

3.1.5. Šeiminė padėtis

Tačiau reikia nepamiršti, jog šeima ir darbas – dvi pagrindinės Lietuvos žmonių gyvenimo vertybės, tačiau dažnas mūsų šalies gyventojas susiduria su profesinio gyvenimo ir šeimos pareigų derinimo problema. Šiandien, kai ir vyrai, ir moterys vienodai dalyvauja darbo rinkoje, kurioje vyrauja ilgų darbo valandų, intensyvaus darbo tempo ir aukštų darbo kokybės reikalavimų, naujų technologijų diegimo kultūra, šeimoms, auginančioms mažamečius vaikus ar globojančioms senyvo amžiaus ar neįgalius artimuosius, dažnai iškyla darbo ir šeimos pareigų suderinimo dilema. (EB iniciatyvos EQUAL Teminis tinklas...p.2). O būtent darbą ir šeimą suderinti sunku dėl galimos rizikos patirti diskriminaciją – tiek įsidarbinat, tiek dirbant, bei nutraukiant darbo sutartį. Visuomenėje egzistuojančios stigmos, ir darbdavių įsitikinimai, kad jauna moteris – greitai taps mama, o turėdama vaikų negalės atlikti darbo funkcijų tinkamai, jai reikės dažniau išeiti iš darbo, sergant vaikams – juos slaugyti ir pan., tai suponuoja apie padidintą riziką moterims patirti diskriminaciją šiuo pagrindu. Nei Moterų ir vyrų lygių galimybių, nei Lygių galimybių įstatymuose nėra įtvirtintas diskriminacijos pagrindas dėl asmens šeiminės padėties. Tai suponuoja apie tam tikrą įstatymų spragą, kuri užimtumo srityje sudaro moterims ar asmenims turintiems, ar planuojantiems turėti vaikų, ar asmenims turintiems tam tikrų įsipareigojimų šeimai, susirasti ar išlaikyti darbo vietą. (Sabatauskaitė, B., 2021).

Šiuo metu Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas draudžia diskriminacinius darbo, valstybės tarnybos ar mokymosi skelbimuose nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę vienai iš lyčių, ar reikalauti iš darbo ieškančių asmenų informacijos apie jų šeimines padėtis, amžių, privatų gyvenimą ar šeimos planus. (Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas, 1999). Kaip teigia lygių galimybių kontrolierė B. Sabatauskaitė, iš darbo ieškančių asmenų draudžiama reikalauti informacijos apie jų šeimines padėtis, amžių (išskyrus atskirai numatytus atvejus), privatų gyvenimą ar šeimos planus. Ši nuostata yra vienintelė leidžianti Tarnybai iš dalies nagrinėti problemas, kai vyrai ar moterys patiria diskriminaciją dėl savo šeiminių įsipareigojimų. Akivaizdu, kad lyčių lygybė su šeiminiu gyvenimu susijusi ne tik darbo pokalbiuose, tad, B. Sabatauskaitės teigimu, būtų tikslinga Moterų ir vyrų lygių galimybių ir Lygių galimybių įstatymus papildyti draudimu diskriminuoti dėl šeiminės padėties. Tuomet žmonės būtų apsaugoti nuo diskriminacijos

dėl vaikų turėjimo ar neturėjimo, šeiminio statuso ir kitų šeiminių įsipareigojimų visose šiais įstatymais reglamentuojamose srityse. (Sabatauskaitė, B., 2021).

Verta paminėti ir 2021 m. spalio 6 d. Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimą, dėl galimos diskriminacijos šeiminės padėties ir lyties pagrindais darbo pokalbio metu. Buvo vykdytas tyrimas, ar Bendrovei vykdant priėmimo į darbą pokalbį ir atrankos komisijos nariui uždavus klausimą, susijusį su pareiškėjos šeimine padėtimi (vaikais), nebuvo pažeistos Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 16 straipsnio nuostatos, pagal kurias skelbimuose priimti į darbą, valstybės tarnybą arba mokyti draudžiama nurodyti reikalavimus, suteikiančius pirmenybę vienai iš lyčių. (Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2021 m. spalio 6 d. sprendimas). Pareiškėja teigė, jog darbo pokalbio metu komisijos narys uždavė klausimus nesusijusius su pareiškėjos dalykinėmis savybėmis, jos buvo klausiama apie šeiminę padėtį, „kiek jos nuomone moteris privalo būti su vaiku“, todėl jai buvo sukurta įžeidžianti ir orumą žeminanti aplinka. Pareiškėja teigė, jog tai lėmė, jog ji turi mažametį vaiką ir yra moteris. Pabrėžtina, jog Lygių galimybių kontrolierė pažymėjo, kad nei Lygių galimybių, nei Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymuose nėra įtvirtinto draudžiamo diskriminacijos pagrindo „šeiminė padėtis“, taigi lygių galimybių kontrolierius gali tik vertinti, ar nagrinėjamu atveju Pareiškėja nebuvo priimta dėl lyties. Lygių galimybių kontrolierė pažymėjo, jog remiantis Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymo 11 straipsnio 5 punkto nuostatomis, darbdavio veiksmai pripažįstami pažeidžiančiais moterų ir vyrų lygias teises, jeigu jis dėl asmens lyties neužtikrina, kad siekiantis įsidarbinti asmuo nepatirtų priekabiavimo ar seksualinio priekabiavimo. Lygių galimybių kontrolierė pareiškė, jog atrankos komisijos nario klausimai dėl Pareiškėjos šeiminės padėties yra tiesiogiai susijęs su motinyste, kuri neatsiejamai susijusi su Pareiškėjos lytimi (moteris, mama). (Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolieriaus 2021 m. spalio 6 d. sprendimas).

Šiuo metu Seime yra svarstomas Lygių galimybių įstatymo pakeitimo projektas Nr. IX-1826, kurį priėmus Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnio, reglamentuojanti socialinės padėties apibrėžimą, papildytų ir skambėtų taip: „Socialinė padėtis – asmens padėtis, kurią lemia jo šeiminė padėtis, įgytas išsilavinimas, kvalifikacija ar mokymasis ir studijos mokslo ir studijų institucijose, turima nuosavybė, gaunamos pajamos, teisės aktuose nustatytos valstybės paramos poreikis ir (arba) kiti su asmens turtine padėtimi susiję veiksniai.“ (Lygių galimybių įstatymo pakeitimo projektas, 2022 m.). Taip pat siūloma Lygių galimybių įstatymo 7 straipsnį papildyti 10 punktu: “imtis priemonių, kad darbuotojas ar valstybės tarnautojas darbo vietoje nebūtų diskriminuojamas dėl tėvystės atostogų, atostogų vaikui prižiūrėti, nemokamų atostogų, skirtų sergančiam šeimos nariui

ar kartu su darbuotoju ar valstybės tarnautoju gyvenančiam asmeniui slaugyti suteikimo ir lankstaus darbo grafiko nustatymo.“ Įgyvendinant šias nuostatas siekiama uždrausti mažiau palankų požiūrį turinčių šeiminių įsipareigojimų darbuotojų atžvilgiu, ir numatant naują diskriminavimą darbe draudžiantį pagrindą, siekiama padėti darbuotojams derinti darbo ir šeiminius įsipareigojimus, bei užtikrinti jų lygias galimybes darbe. (Aiškinamasis raštas, 2022 m.). Apibendrinant, visuomenė savoką “socialinė padėtis” traktuoja plačiau, tai atitinkamai įstatyminis reguliavimas turėtų koreliuoti ir vystytis su visuomenės raida – tad tikslinga Lygių galimybių įstatymo 2 straipsnį papildyti „šeimine padėtimi.“

3.1.6. Negalia

Demokratinėje visuomenėje kiekvienam be išimčių turi būti užtikrinamos žmogaus teisės. Net ir asmenys išsiskiriantys iš visuomenės dėl tam tikrų sveikatos fizinių ar psichinių ypatybių turi teisę gyventi pilnavertį gyvenimą. Dabar terminas „negalia“ apibrėžiamas kaip asmens gebėjimas mažesne apimtimi vykdyti savo pareigas ir naudotis teisėmis, nei visuomenės standartas. (Disabled world, 2022). Reikia pabrėžti, jog negalią turintys žmonės savaime nesiekia atsidurti už socialinės visuomenės ribų, nes sveikatos sutrikimai dažniausiai nenulemti žmogaus valios. Kiekvienas žmogus siekia gyventi prasmingą gyvenimą, o viena iš sudedamųjų dalių yra asmens savirealizacija užimtumo srityje. Lietuvos Respublikos Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas užtikrina neįgaliųjų lygias teises ir galimybes visuomenėje, nustatant neįgaliųjų socialinės integracijos principus, apibrėžiant socialinės integracijos sistemą ir jos prielaidas bei sąlygas, neįgaliųjų socialinę integraciją įgyvendinančias institucijas, neįgalumo lygio, specialiųjų poreikių lygio ir specialiųjų poreikių nustatymą bei jų tenkinimą, profesinės reabilitacijos paslaugų teikimą (Lietuvos Respublikos Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas, 2004).

Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos, kurią Lietuva ratifikavo 2010 m., 1 str. deklaruoja, jog: ”Konvencijos tikslas – skatinti, apsaugoti ir užtikrinti visų neįgaliųjų visapusišką ir lygiateisį naudojimąsi visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis, taip pat skatinti pagarbą šių asmenų prigimtiniam orumui.“ (Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencija, 2010). Šioje Konvencijoje, kaip viename iš žmogaus teises deklaruojančių dokumentų, išskiriamas asmenų prigimtinis orumas, kurio negali pažeisti jokie asmens psichinės ar fizinės sveikatos ypatumai. Konvencijos teisinis įpareigojimas numato valstybių pareigą pašalinti kliūtis, kurios gali trukdyti asmenims su negalia gyventi

lygiai ir pilnavertiškai. Iš to kyla ir pareiga nustatyti atitinkamas sąlygas žmonėms su negalia užimtumo srityje.

Verta paminėti 2012 m. LAT bylą, kurioje teismas pabrėžė, kad „pagal Neįgaliųjų teisių konvencijos 12 straipsnį, neįgalieji visais atvejais turi būti laikomi teisės subjektais, jie turi teisinį veiksnumą lygiai su kitais asmenimis visose gyvenimo srityse, ir valstybė imasi atitinkamų priemonių, kad suteiktų neįgaliesiems galimybę pasinaudoti pagalba, kurios jiems gali prireikti įgyvendinant savo teisinį veiksnumą. Taigi nurodyta Konvencija suponuoja tai, kad neįgaliųjų teisių apsauga turi būti kuo labiau socialiai orientuota, sudaranti jiems galimybę pasinaudojant socialine pagalba būti visaverčiais visuomenės nariais.“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2012 m. kovo 23 d. nutartis civilinėje byloje).

2014 m. Vilniaus apygardos teismas apeliacine tvarka nagrinėjo ginčą, dėl ieškovo atleidimo iš darbo teisėtumo ir diskriminacijos dėl negalios. Bylos duomenimis tarp ieškovo ir atsakovo buvo sudaryta neterminuota darbo sutartis, pagal kurią ieškovas dirbo ansamblio „Lietuva“ choro grupės artistu. Remiantis byloje pateiktais duomenimis, ieškovui keletą kartų buvo suteiktas nedarbingumo pažymėjimas dėl ligos. Šiek tiek vėliau ieškovui pateikus Neįgalumo ir darbingumo nustatymo tarnybos išvadą, kurioje buvo nurodytas ieškovo darbingumo lygis - 35 proc., pateikus išvadą, atsakovo įsakymu ieškovas buvo atleistas iš darbo. LAT pažymėjo, kad atsižvelgus į aplinkybę, jog atsakovas net nesulaukęs tyrimo dėl lygių galimybių pažeidimo pabaigos ir nesiaiškinęs realių ieškovo galimybių dirbti, priėmė sprendimą atleisti jį iš darbo, galima konstatuoti, jog ieškovas buvo diskriminuojamas. Teismas pažymėjo, jog „atsakovas nesvarstė ir nesudarė galimybių ieškovui dirbti jo sveikatai palankiomis ir atitinkančiomis sąlygomis, t. y. nepasiūlė ieškovui kitokių darbo sąlygų, pagal kurias ieškovas būtų galėjęs dirbti. LAT išaiškino, jog atsakovas neturėjo siūlyti kito darbo ieškovui, o privalėjo sudaryti sąlygas ieškovui dirbti įgyvendindamas Lygių galimybių įstatymo 7 str. ir Neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymo 3 str. nuostatas.“ (Vilniaus apygardos teismo 2014 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje).

2020 m. Lietuvos vyriausiasis administracinis teismas nagrinėjo administracinę bylą pagal pareiškėjo I.D. ir atsakovo Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos apeliacinius skundus dėl galimos diskriminacijos negalios pagrindu darbo santykių srityje. Nagrinėjamoje byloje M. S. nuo įsidarbinimo pradžios teikė įrodymus apie turimą negalią, nurodė faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą, kad ji nukentėjo (dėl negalios), kadangi jai nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas. Byloje pažymima, kad tyrimo metu buvo surinkta pakankamai įrodymų, kad netinkamas pareiškėjo elgesys M. S. atžvilgiu prasidėjo tik po nustatyto riboto darbingumo. LVAT pažymėjo, kad „nors

Lietuvos Respublikos teisės aktai ir neįtvirtina, kad neįgaliesiems asmenims turi būti taikomas, pvz. trumpesnis darbo laikas, tačiau darbdavys gavęs neįgaliojo prašymą, susijusį su darbo laiko modeliu nustatymu, privalo atidžiai apsvarstyti šį prašymą ir užtikrinti, kad neįgaliajam asmeniui būtų nustatytos sąlygos, kurių reikia konkrečiu atveju, o negaliją turintis asmuo galėtų veiksmingai įgyvendinti teisę į darbą, nes tokia teisė į tinkamą sąlygų pritaikymą neįgaliesiems yra įtvirtinta tiek tarptautinės teisės, tiek nacionaliniuose teisės aktuose.“ LVAT pabrėžė, kad Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos 2 straipsnyje „diskriminacija dėl neįgalumo yra apibrėžiama kaip bet koks išskyrimas, atstūmimas ar apribojimas dėl neįgalumo, kuriais siekiama pabloginti ar paneigti arba dėl kurių pabloginamas ar paneigiamas visų žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių pripažinimas, įgyvendinimas ar naudojimas lygiai su kitais asmenimis politinėje, ekonominėje, socialinėje, kultūrinėje, pilietinėje ar bet kurioje kitoje srityje. Tokia diskriminacija apima visų formų diskriminaciją, įskaitant atsisakymą tinkamai pritaikyti sąlygas.“ LVAT galiausiai konstatavo, jog M.S. atžvilgiu nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, ir darbdavys (skundžiamas asmuo), nepaneigė šios prezumpcijos, t. y. nepateikė įrodymų, paneigiančių M. S. nurodytų faktinių aplinkybių. (Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. kovo 25 d. nutartis administracinėje byloje).

JT neįgaliųjų teisių konvencijos 2 str. pateikia ir tinkamų sąlygų išaiškinimą – būtini ir tinkami pakeitimai ir pritaikymas, dėl kurių nepatiriama neproporcingai ar nepagrįsta našta ir kurių reikia konkrečiu atveju siekiant užtikrinti neįgaliesiems galimybę naudotis visomis žmogaus teisėmis ir pagrindinėmis laisvėmis lygiai su kitais asmenimis ar galimybę įgyvendinti šias teises ir laisves.(Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencija, 2010). Pažymima, jog sąlygų pritaikymo neįgaliesiems nuostata nacionalinėje Lietuvos teisės sistemoje atsirado perkėlus Užimtumo direktyvos nuostatas (5 str.). Lygių galimybių 7 str. 9 p. nustato, kad įgyvendindamas lygias galimybes, darbdavys privalo imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, dirbti, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą patalpų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos, panašiai reglamentuoja ir DK 26 str. 6 p.

Itin svarbu pažymėti, kad Lietuvos nacionalinėje teisėje terminai “tinkamas patalpų pritaikymas” yra siauresnis nei numato Užimtumo direktyva, kurioje originaliame tekste galima rasti tokį teiginį kaip “tinkamas sąlygų pritaikymas.” Taigi akivaizdu, jog Lietuvos teisėje naudojamas terminas “patalpų pritaikymas” yra siauresnis nei “sąlygų pritaikymas”, nes logiškai mąstant – pritaikius sąlygas neįgaliesiems, būtų pritaikomos ir patalpos. (Lietuvos negalios organizacijų forumas, 2019, p. 5). Toks reguliavimas ne visiškai atitinka

direktyvą, ir siaurina požiūrį į pačią negalia, kuri gali būti ne tik fizinė negalia. Todėl atitinkamai pagal negalios pobūdį turėtų būti pritaikomos ir sąlygos, ne tik patalpos. Sąlygų pritaikymas, gali pasireikšti ir galimybių dirbti nepilną darbo dieną sudarymu ar galimybės dirbti nuotolinį darbą sudarymu ir kitomis sąlygų pritaikymo formomis darbo aplinkoje. (Lietuvos negalios organizacijų forumas, 2019, p. 5).

Pažymima, jog Lietuvos teisės aktai – Lygių galimybių įstatymas ir Darbo kodeksas neįtvirtina sąlygų nepritaikymo kaip diskriminacijos formos, nors remiantis Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencijos 2 str. diskriminacija apima visų formų diskriminaciją, *įskaitant atsisakymą tinkamai pritaikyti sąlygas*. (Lietuvos negalios organizacijų forumas, 2019, p. 5). JT neįgaliųjų teisių komitetas pastabose dėl Lietuvos Respublikos pirminės ataskaitos 2016 m. pateikė rekomendaciją Lietuvai, Konvencijos šaliai, imtis visų būtinų teisinių, juridinių ir administracinių priemonių, kuriomis būtų skatinamas tinkamas sąlygų pritaikymas, neįgaliesiems visuose viešuosiuose ir privačiuose sektoriuose ir būtų pripažįstama, kad tinkamo sąlygų pritaikymo nebuvimas yra diskriminacijos dėl neįgalumo forma. (Neįgaliųjų teisių komitetas, 2016, p.3).

Kol kas, pažanga šiuo aspektu yra tik teoriniame lygmenyje, 2019 m. gegužės 30 d. Seime buvo pateiktas įstatymo Nr. IX-1826 pakeitimo projektas Nr. XIIIIP-3512, kuriuo Lygių galimybių įstatymo 7 str. 1 d. 10 p. skambėtų taip: „imtis tinkamų priemonių, kad neįgaliesiems būtų sudarytos sąlygos gauti darbą, siekti karjeros arba mokytis, įskaitant tinkamą darbo vietos ar darbo sąlygų pritaikymą, jeigu dėl tokių priemonių nebus neproporcingai apsunkinamos darbdavio pareigos. Šis pakeitimas nebuvo priimtas, tad šiais aspektais Lietuva kol kas pilnai neįgyvendina Užimtumo direktyvos nuostatų.

Verta išskirti, jog diskriminacija dėl negalios yra viena iš dažniausiai pasitaikančių diskriminacijos rūšių, antroje vietoje po diskriminacijos dėl lyties. Štai 2019 m. Lygių galimybių kontrolieriaus ataskaitos duomenimis, negalios pagrindu kreipėsi 126 (13 proc.), 2021 m. – 125 (12 proc.).

Dar viena galima diskriminacijos rūšis, glaudžiai susijusi su diskriminacija negalios pagrindu – dėl asmens ligos. Nors kol kas Lietuvos teisės aktuose liga prie diskriminacijos pagrindų nėra įtraukta, tačiau atsižvelgiant į tas aplinkybes, jog faktiškai darbuotojai su negalia yra diskriminuojami, nes jiems reikalingos palengvintos darbo sąlygos, tinkamos pagal jų sveikatos būklę pareigos (kas yra nepalanku ir nenaudinga darbdaviams), būtų logiška ir tikslinga įtraukti ir diskriminaciją ligos pagrindu. Darbdavius asmenys turintys sveikatos sutrikimų gali finansiškai, ekonomiškai ir organizaciškai apsunkinti, todėl asmenys dėl ligos aplinkybės patenka į padidintą riziką patirti diskriminaciją. 2020 m. Seimas pateikė Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo Nr. IX-1826 pakeitimo

projekta, kuriuo siūloma atsižvelgiant į poreikį nuo diskriminacijos apsaugoti asmenis, kurie turi sveikatos sutrikimų, pavyzdžiui genų mutacijų, sukeliančių paveldimumo sutrikimo riziką, ar yra sirgę onkologinėmis ligomis, siūlytina į Įstatymo projekte detaliai išvardijamus nediskriminavimo pagrindus įtraukti sveikatos būklės pagrindą. (Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo pakeitimo projektas, 2020).

Šį siekį pateisinti galima visuomenėje egzistuojančia problema, jog pavyzdžiui, po onkologinės ligos grįžtantys asmenys susiduria su vėžio stigmatizavimu ir diskriminacija darbe, ir tai yra reikšminga problema, kliudanti sklandžiai grįžti į darbą.<...> stigmatizuojami asmenys atskiriami nuo tam tikros bendruomenės kaip „kiti“. Dėl neigiamai vertinamos atskirties gali būti prarandamas statusas, patiriama socialinė atskirtis ir diskriminacija. (Ivleva, V., Juškelienė, V., 2019, p.9). Apibendrinant, joks asmuo, ar asmenų grupė neturėtų būti atskiriami nuo visuomenės ir galimybių užimtumo srityje, priešingai – valstybės tikslas turėtų būti užtikrinti sąlygas kiekvienam dirbti, mokytis, siekti socialinės gerovės, nepatirti diskriminacijos ar stigmatizavimo dėl ligos.

3.1.7. Seksualinė orientacija

Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijos 21 str. numato, jog: “Draudžiama bet kokia diskriminacija, ypač dėl asmens lyties, rasės, odos spalvos, tautinės ar socialinės kilmės, genetinių bruožų, kalbos, religijos ar tikėjimo, politinių ar kitokių pažiūrų, priklausymo tautinei mažumai, turtinės padėties, gimimo, negalios, amžiaus, seksualinės orientacijos.” (Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, 2000).

Vienas iš diskriminacijos pagrindų, kurį draudžia tarptautinė teisė, bei kiekviena valstybė narė turi įgyvendinti prevencines priemones, siekiant suvaldyti diskriminaciją, yra seksualinės orientacijos pagrindu. XXI a. tai yra itin jautri sritis, kur ribojasi asmens teisės ir laisvės, su socialinėmis normomis, kurias kiekvienas vertina skirtingai. Ne paslaptis, jog neretai asmenys, nukrypstantys nuo “normų” , ypač kalbant apie seksualinę orientaciją, patiria socialinę atskirtį, žodinį ar net fizinį priekabiavimą, bei jiems gali kilti sunkumų socialinio užimtumo srityje.

Seksualinė orientacija – kiekvieno asmens gebėjimas jausti stiprų emocinį, jausminį ir seksualinį potraukį priešingos lyties arba tos pačios lyties, arba daugiau nei vienos lyties asmenims ir užmegzti intymius ir seksualinius santykius su tokiais asmenimis. (Europos lyčių lygybės institutas). Galima teigti, jog konstatuoti diskriminaciją dėl asmens seksualinės orientacijos galima tada, kai su asmeniu elgiamasi neteisingai (arba jis vertinamas nevienodai lyginant su kitu asmeniu esančiu panašioje padėtyje, tik neturinčio

diskriminuojančio požymio – šiuo atveju, nukrypstančios nuo normų lytinės orientacijos) nes jis yra gėjus, lesbietė, biseksualus, transeksualus ar heteroseksualus. (Visuotinė lietuvių enciklopedija).

Svarbu pažymėti, jog socialines normas ir visuomenės nusistatymą atitinkanti orientacija beveik nesusilaukia diskriminacinių apraiškų ir smerkimo. Tačiau asmuo, išsiskiriantis iš daugumos ir „tradicinio“ požiūrio, neretai gali patirti suvaržymus, smerkimą ir neproporcingus sunkumus socialiniame gyvenime – švietimo įstaigose, viešosiose įstaigose, sveikatos priežiūros įstaigose ar darbovietėse, įskaitant nepagrįstus sunkumus įsidarbinant.

Jau minėta Užimtumo direktyva taip pat numato ir apsaugą nuo diskriminacijos seksualinės orientacijos pagrindu. Šia direktyva ne tik nustatoma kovos su diskriminacija dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos užimtumo ir profesinėje srityje bendrus pagrindus siekiant valstybėse narėse įgyvendinti vienodo požiūrio principą. Taip pat, nustatomas tam tikras įpareigojimas valstybėms narėms, sukurti tokį nacionalinės teisės mechanizmą, kuris garantuotų apsaugą asmenims nuo įvairiais pagrindais kylančios diskriminacijos. Užimtumo Direktyvos konstatuojamosios dalies 29 punktas įtvirtina, jog asmenims, kurie patyrė diskriminaciją dėl religijos ar įsitikinimų, negalios, amžiaus ar seksualinės orientacijos, turėtų būti suteiktos tinkamos teisinės apsaugos priemonės. Pažymima, jog nacionalinė Lietuvos teisė tas priemones yra įgyvendinusi, asmenys patyrę diskriminaciją, gali kreiptis į Lygių galimybių kontrolierių arba ginti pažeistą teisę teisminėmis priemonėmis, tačiau kaip iš tiesų tos priemonės veikia asmenų, patyrusių diskriminaciją dėl seksualinės orientacijos atžvilgiu, ir ar žmonės yra linkę ginti save dėl diskriminacinių apraiškų, žeminančių jų orumą ir garbę? Atsižvelgiant į tai, kad diskriminacijos darbo santykiuose bylų būtent dėl lytinės orientacijos Lietuvoje teismų praktikoje nėra, bei Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimų dėl diskriminacijos darbo santykiuose taip pat beveik nėra (galima rasti skundų tyrimų dėl diskriminacijos lytinės orientacijos pagrindu reklamose ir pan.), galima teigti, jog pats diskriminacijos bylų teismuose nebuvimas savaime gali būti laikomas kliūtimi byloms atsirasti. Geros praktikos nebuvimas teismuose kelia nežinomybės jausmą ir neskatina asmenų kreiptis į teismus, o tai lemia įvairios priežastys – informacijos stoka, visuomenės nepasitikėjimas teismais, bendras nediskriminavimo teisinių žinių trūkumas. (Andriukaitis, G., Žiobienė, E., Schindlauer, D., 2007, p. 46).

Verta pažymėti, jog visuomenės požiūris ir tolerancija asmenims, turintiems kitokią seksualinę orientaciją vis dar yra priešiška. Nacionalinės LGBT teisių organizacijos 2019 m. tyrimo duomenimis, respondentų buvo klausama nuomonė, ar LGBT žmonės turėtų

turėti teisę gyventi savo gyvenimus kaip nori, 26 % apklausos dalyvių nesutinka. (Nacionalinė LGBT teisių organizacija, 2019, p. 9). O 2019 m. Europos Komisijos atliktoje apklausoje išryškėjo gyventojų neigiamas požiūris į asmenis turinčius skirtingą orientaciją – tik 53 proc. Lietuvos gyventojų sutinka, kad gėjai, lesbietės ir biseksualūs asmenys turėtų tokias pačias teises kaip ir heteroseksualūs asmenys (Eurobarometer, 493, 2019).

Štai į Lygių galimybių kontrolierių dėl galimos diskriminacijos lytinės orientacijos pagrindu 2019 m. kreiptasi 17 kartų, 2021 m. – 49 kartus. Užimtumo sritis yra svarbi kiekvienam asmeniui, nes tik dirbdamas asmuo gali funkcionuoti visuomenėje pilnavertiškai ir patenkinti savo socialinius bei ekonominius poreikius. Kaip Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba yra pažymėjusi, jau keleri metai iš eilės gaunamas santykinai mažas skundų ir kreipimūsi skaičius dėl galimai patirtos diskriminacijos lytinės orientacijos pagrindu rodo tai, kad visuomenėje dar vengiama atvirai kalbėti apie žmonių patiriamus suvaržymus dėl lytinės orientacijos. (Lygių galimybių kontrolierius, 2020, p. 58). Besikreipiantieji pažymi, kad darbo santykių aplinkoje jie stengiasi neatskleisti savo lytinės orientacijos, bijodami apkalbų, nepalankių kolegų vertinimų ar kitokių neigiamų pasekmių. Tačiau pažymima, jog gaunamas labai mažas kreipimūsi dėl mažiau palankaus elgesio lytinės orientacijos pagrindu skaičius jokiū būdu nepatvirtinta fakto, jog Lietuvoje žmonės yra traktuojami vienodai nepaisant lytinės orientacijos (Lygių galimybių kontrolierius, 2020, p. 58).

Galima daryti išvadą, jog diskriminacija lytinės orientacijos pagrindu egzistuoja ir vyrauja, tai galima spręsti iš gyventojų apklausų dėl jų požiūrio į tokius asmenims. Iš to kyla kita problema, dėl kurios tam tikra visuomenės dalis (šiuo atveju – kitokios orientacijos asmenys) negali laisvai gyventi, be baimės išpažinti savo įsitikinimus, reikšti savo mintis ir identitetą. Taigi tai byloja apie tam tikrą slopinamą visuomenės dalį, kurie norėdami gyventi oriai, dirbti ir užsidirbti, mokytis, negali pilnai atskleisti savo tapatybės.

3.1.8. Religija, tikėjimas, įsitikinimai ar pažiūros

Europos Žmogaus Teisių Konvencijos 9 straipsnis įtvirtina, jog: „Kiekvienas turi teisę į minties, sąžinės ir religijos laisvę; tai teisė laisvai keisti savo religiją ar tikėjimą, taip pat tiek vienam, tiek kartu su kitais, viešai ar privačiai, laisvai skelbti savo religiją ar tikėjimą, laikant pamaldas, atliekant apeigas, praktikuojant tikėjimą ir mokant jo.“ (Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija, 1995). Tos pačios Konvencijos 14 straipsnis reglamentuoja, jog: “Naudojimasis šios Konvencijos pripažintomis teisėmis ir laisvėmis turi būti garantuojamas be jokios diskriminacijos dėl

lyties, rasės, odos spalvos, kalbos, religijos, politinių ir kitokių įsitikinimų, nacionalinės ar socialinės kilmės, priklausymo tautinei mažumai, nuosavybės, gimimo ar kitokio statuso.“ Akivaizdu, jog viena iš prigimtinių asmens teisių, saugoma tarptautinės teisės, bei nacionaliniu lygmeniu užtikrinama įstatyminiu reglamentavimu, yra teisė išpažinti religiją, tikėjimą bei galimybė turėti įsitikinimus. Kiekvienas žmogus turi teisę išpažinti ir laikytis tam tikros religinės filosofijos, taip pat, teisė saugo ir asmens teisę neišpažinti jokios religijos. Diskriminacija dėl religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų neretai gali pasitaikyti ir darbo santykiuose. Jeigu asmeniui yra taikomos mažiau palankios sąlygos darbo santykiuose, arba neegzistuojant jokioms objektyvioms aplinkybėms su juo nesudaroma darbo sutartis (net ir jeigu asmens kvalifikacija atitinkamam darbui yra labiausiai tinkama iš visų kandidatų), dėl jo priklausymo vienai ar kitai religijai, ar dėl įsitikinimų, kuriuos žmogus turi, tai gali suponuoti apie diskriminaciją religijos ar įsitikinimų pagrindu.

Štai Konstitucijos 26 straipsnis taip pat garantuoja, jog : “Minties, tikėjimo ir sąžinės laisvė yra nevaržoma. Kiekvienas žmogus turi teisę laisvai pasirinkti bet kurią religiją arba tikėjimą ir vienas su kitais, privačiai ar viešai ją išpažinti, atlikinėti religines apeigas, praktikuoti tikėjimą ir mokyti jo.“ Pažymima, jog Lietuvos įstatymai taip pat draudžia bet kokią diskriminaciją dėl religijos, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų.

Įsitikinimais laikomos tam tikros pažiūros ir nuostatos, susiformavusios stebėjimo, pažinimo procese. Įsitikinimai gali būti politiniai, religiniai, ekonominiai, estetiniai, kultūriniai ir t.t. Jie atspindi tam tikros ideologijos, kultūros, dorovės, etikos ir moralės normų aplinkoje susiformavusias žmogaus pažiūras apie visuomeninio, valstybinio gyvenimo reiškinius. (Lygių galimybių kontrolierius, 2021). Konstitucinis Teismas yra išaiškinęs, jog laisvė turėti įsitikinimus reiškia, kad žmogus yra laisvas pats formuoti savo įsitikinimus, pasirinkti pasaulėžiūros vertybes, jis ginamas nuo bet kokios prievartos, jo pažiūrų negalima kontroliuoti. Valstybės institucijų pareiga – užtikrinti ir ginti šią asmens laisvę. Įsitikinimų turinys - žmogaus privatus reikalas. (Konstitucinio Teismo 2000 m. birželio 13 d. nutarimas).

Konstitucinis Teismas taip pat yra pažymėjęs, jog: „Minties, tikėjimo ir sąžinės laisvė teisinio reguliavimo dalyku tampa tik tuo mastu, kuriuo žmogus veikdamas išreiškia savo mintis ar tikėjimą. Kol jis tik išpažįsta religiją arba tikėjimą, tai yra jo neliečiamo privataus gyvenimo sritis. Šios būsenos negalima niekaip apriboti.“ (Konstitucinio Teismo 1995 m. sausio 24 d. išvada). Taigi, viena iš prigimtinių žmogaus teisių yra teisė išpažinti religiją. Taip pat, Lietuvos Respublikos religinių bendruomenių ir bendrijų įstatymo 2 str. nustatyta, kad Lietuvoje nėra valstybinės religijos, ir kiekvienas žmogus Lietuvos Respublikoje turi

teisę laisvai pasirinkti bet kurią religiją arba tikėjimą, taip pat pakeisti savo pasirinkimą ir vienas ar su kitais, privačiai ar viešai ją išpažinti, atlikti religines apeigas, praktikuoti tikėjimą ir mokyti jo. (Lietuvos Respublikos religinių bendruomenių įstatymas, 1995).

Konstitucinis Teismas yra išaiškinęs, kad valstybės neutralumas ir pasaulietiškumas negali būti pagrindas diskriminuoti tikinčiuosius, varžyti jų teises ir laisves. Valstybės pasaulietiškumas suponuoja ir valstybės nesikišimą į bažnyčių bei religinių organizacijų vidaus gyvenimą. Tai suponuoja apie tam tikrą valstybinės politikos kryptį – palikti teisę asmenims patiems nuspręsti kokią religiją pasirinkti ar nepriklausyti jokiai religinei bendruomenei. (Konstitucinio Teismo 2000 m. birželio 13 d. nutarimas). Toks valstybės reguliavimas leidžia kiekvienam asmeniui laisvai ir savo valia nuspręsti, kokiai religijai priklausyti (nepriklausyti), kokius įsitikinimus ar pažiūras turėti, ir ar juos išpažinti ar ne.

Asmens teisė būti nediskriminuojamam dėl būtent šių – asmens privataus gyvenimo išraiškos pagrindų, gali būti ribojama. Užimtumo lygybės direktyvos 23 str. suteikia valstybėms kompetenciją nustatyti tokį reguliavimą, kurio reikalauja atitinkama situacija – galima pateisinti skirtingą požiūrį, jei su religija ar įsitikinimais, negalia, amžiumi ar seksualine orientacija susijusi savybė yra įprastas ir lemiantis profesinis reikalavimas, tikslas yra teisėtas ir reikalavimas tinkamas. Kitaip tariant, reikalavimai turi būti proporcingi siekiamam tikslui, dėl šios priežasties Lygių galimybių įstatymas numato pateisinamos tiesioginės diskriminacijos sąlygas. Tai yra baigtinį sąrašą aplinkybių, kuriomis galimi tam tikri ribojimai, nelaikytini diskriminacija. Pagal Lygių galimybių įstatymo 2 str. 3 d. 7 p.: „konkrečios profesinės veiklos pobūdžiui reikalaujant, o tam tikra žmogaus savybė yra įprastas ir lemiamas profesinis reikalavimas, o tikslas – teisėtas ir reikalavimas tinkamas.“

Tikslinga pateikti pavyzdinę situaciją, paaiškinančią šios nuostatos reikšmę: štai, jeigu tam tikra religinė bendruomenė ar organizacija, grupė ar kitas socialinis junginys ieško darbuotojo, kuris pagal jo darbo sutartį turėtų skleisti tam tikras organizacijos vertybes, atitinkamą tikėjimą ar religiją, natūralu, jog darbuotojo vidinis įsitikinimas turėtų tam neprieštarauti, priešingai – jis turi išpažinti tas pačias vertybes. Šiuo atveju nebūtų pagrindo konstatuoti diskriminacijos, nes tikslas - teisėtas, o reikalavimas – tinkamas. Verta paminėti ir ETT sprendimą byloje *Vera Egenberger v. Evangelisches Werk Fur Diakonie und Entwicklung e. V.*, kurioje teismas konstatavo, kad: „esminis, teisėtas ir pateisinamas profesinis reikalavimas reiškia reikalavimą, kuris atitinkamos bažnyčios ar organizacijos veiklą reguliuojančias normas, yra būtinas ir objektyviai nulemtas atitinkamos profesinės veiklos pobūdžio ar vykdymo sąlygų, ir kuris negali apimti tikslų, nesuderinamų su šiomis normomis arba su šios bažnyčios ar organizacijos teise į

autonomiją. Šis reikalavimas turi atitikti proporcingumo principą.“ (*Europos Teisingumo Teismo 2018 m. balandžio 17 d. sprendimas Egenberger, C-414/16*).

Nors Lietuvoje teismų praktikos dėl nediskriminavimo darbo santykiuose religijos, įsitikinimų, pažiūrų ar tikėjimo pagrindais nėra, tačiau manytina, kad tikslinga pateikti Lygių galimybių kontrolierės 2016 m. sprendimą, kuriame Pareiškėjas skunde teigia, kad asociacijos „Vilniaus moterų namai“ interneto tinklalapyje publikuojami darbo skelbimai konsultanto ir teisininko pareigos užimti yra diskriminuojantys dėl įsitikinimų ir pažiūrų, nes vienas iš reikalavimų – nuosekliai feministinės pažiūros. Lygių galimybių kontrolierė pažymėjo, kad tiesioginės diskriminacijos išimtis galėtų būti tik tuomet, jei nuoseklios feministinės pažiūros būtų esminis ir lemiantis teisininko profesinis reikalavimas, toks tikslas – teisėtas, o reikalavimas turėti nuoseklias feministines pažiūras būtų proporcingas. Lygių galimybių kontrolierė konstatavo kad šioms pareigoms vykdyti teisininkui konsultantui, tiesiogiai atliekant darbo sutartimi sulgytas funkcijas, nėra būtinos atitinkamos (feministinės) pažiūros ir pagal savo kompetenciją įspėjo asociacijos Vilniaus moterų namai direktorę dėl padaryto pažeidimo. (Lygių galimybių kontrolieriaus 2016 m. gegužės 27 d. sprendimas).

Galima teigti, jog socialiai neutraliose darbo pozicijose asmens tikėjimas, pažiūros, įsitikinimai ar išpažįstama (neišpažįstama) religija neturi reikšmės, kai reikšmingi faktoriai apima kitas individualias savybes – išsilavinimą, profesinius gebėjimus ar patirtį. Tačiau svarbu pasakyti, kad santykiai tarp žmonių – sudėtingi, ir daug priklauso nuo kiekvieno požiūrio ir vidinių “stigmų”, kurias darbdavys gali taikyti – pavyzdžiui, nepriimti į darbą asmens su kitokiomis pažiūromis nei jo pačio, ar kitokia, kardinaliai skirtinga išpažįstama religija, tačiau realybėje teigti, kad asmuo neatitinka kitų leistinių kriterijų (pvz. profesinės patirties). Pabrėžtina, kad tokią diskriminaciją yra itin sunku atpažinti, ir jos latentiskumą sunku pakeisti. Štai 2019 m. Lygių galimybių kontrolieriaus ataskaitoje pateikta tokia informacija: dėl diskriminacijos religijos pagrindu kreiptasi – 22 kartus, tikėjimo – 3 kartus, įsitikinimų ar pažiūrų – 18 kartų. 2021 m. duomenimis, dėl diskriminacijos tikėjimo pagrindu – 7 kartus, religijos – 15 kartų, įsitikinimų ar pažiūrų – 18 kartų.

Apibendrinant, diskriminacija dėl šių pagrindų egzistuoja visuomenės darbo santykiuose, tačiau teismų praktikos nebuvimas, ir itin mažas besikreipiančiųjų skaičius į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą suponuoja apie tai, kad dažniausiai diskriminacija dėl asmens religijos, įsitikinimų ar pažiūrų yra netiesioginė, ir iš pirminio žvilgsnio galima galvoti, jog visiems asmenims taikomos vienodos sąlygos ir kriterijai, nors įsigilinus į situaciją ir kitas aplinkybes neretai galima konstatuoti diskriminaciją.

3.1.9. Rasė ir etninė kilmė

Vykstant sparčiai pasaulio globalizacijai intensyvėja ir žmonių judėjimas tarp skirtingų valstybių. Šiandien žmonės yra linkę neapsiriboti viena gyvenama šalimi, priešingai – noras augti pažindinantis su skirtingomis šalimis, kultūromis ir visuomenėmis skatina keisti gyvenamą vietą. Suprantama, jog ne visada žmonių noras judėti ir įsikurti kitose valstybėse yra paremtas pažinimo troškimu, neretai žmonės bėga nuo karo ir nesantaikos neramumų, siekdami saugiai ir ramiai gyventi. Viena iš didžiausių liberalios visuomenės vertybių, yra galimybė asmenims nevaržomai įgyvendinti savo politines, socialines, ekonomines teises, bei vykdyti iš to kylančias pareigas. Reikia pabrėžti, jog kiekvienas asmuo, net ir išsiskiriantis tam tikrais biologiniais bruožais nuo kitų asmenų turi teisę būti vertinamu ir naudotis tokiais pačiomis teisėmis kaip kiti asmenys. Kitaip tariant – dėl jo priklausymo vienai ar kitai tautai, ar rasei, jo teisės negali būti apribotos. Norint atskleisti diskriminacijos dėl rasės ir etninės kilmės pagrindinius bruožus, itin svarbu atskleisti šių sąvokų reikšmę.

Rasė yra apibrėžiama kaip vienodos kilmės asmenų grupė, išsiskirianti iš kitų dėl tam tikrų fizinių bruožų – pvz., plaukų tipo, akių ir odos spalvos, kūno sudėjimo ir pan. Tarptautinėje žmogaus teisėje terminas „rasė“ yra paprastai naudojamas platesne prasme ir susijęs su grupių išskyrimu dėl jų religijos, etninės kilmės, kalbos ir kultūros. Rasinė diskriminacija gali pasireikšti įvairiomis formomis – nuo labiausiai brutalių ir institucinės rasizmo formos – genocido, apartheido, iki labiau užslėptų formų, kai būtent tam tikroms rasinėms ir etninėms grupėms yra užkertamas kelias gauti tas pačias civilines, politines, ekonomines, socialines ir kultūrinės teises, nei gali kitos socialinės grupės. (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2011, p. 26). Taigi, jeigu asmuo dėl tam tikrų jo biologinių savitumų yra vertinamas kitaip, nei kiti asmenys socialinėje aplinkoje, tai gali suponuoti apie diskriminacijos apraišką rasės ar etninės priklausomybės pagrindu. Pabrėžtina, jog rasė ir etninė priklausomybė yra tie subjektyvieji požymiai, kurių asmuo negali pasirinkti – paprastai tai kyla iš vietos, kur asmuo yra gimęs, augęs, kokioje kultūroje formavosi jo pasaulėžiūra bei pasaulio suvokimas. Asmens socialinis žeminimas, niekinimas, ar teisių ir galimybių apribojimas dėl jo prigimtinių savybių, kurios nepriklauso nuo jo valios, suponuoja apie itin jautrią sritį, kurios pažeidimas gali sukelti asmeniui didelę emocinę ir materialią žalą, nesuderinamą su demokratinės ir liberalios valstybės siekiamais tikslais.

„Etniškumo“ terminas (kildinamas iš graikų k. „ethnos“) dažniausiai nurodo tapatybę, grindžiamą bendra kilme ir bendruomeninio solidarumo jausmu. <...>

Šiuolaikinėje sampratoje etniškumo terminas taikomas tiek daugumos, tiek mažumų ir migrantų/nemigrantų grupėms bei bendruomenėms, t.y. įvairioms gyventojų grupėms. (Lietuvos mokslų akademija, 2007). Suprantama, jog diskriminacijos rasės ar etninės priklausomybės pagrindu apraiškų gal atsirasti bet kokioje srityje. Užimtumo srityje vyraujantys stereotipai ir nusistatymai, jog tam tikri asmenys, dėl jų tautybės ar etninės kilmės, kas lemia skirtingas pažiūras, negali teikti vertės profesinėje srityje, yra nepagrįsti, nes asmuo turi būti vertinamas pagal savo kompetenciją, patirtį ir žinias.

Rasės ir etninės kilmės pagrindu atsirandanti diskriminacija yra globaliai pasitaikanti problema. Tad norint prevenciškai kovoti su šiais pagrindais atsirandančia diskriminacija, yra reikalingi aktyvūs veiksmai tiek tarptautiniu, tiek nacionaliniu lygmeniu. Jau minėtas ir vienas iš svarbiausių tarptautinių dokumentų, skirtas įtvirtinti pagrindinius žmogaus teisių apsaugos standartus ir nustatantis diskriminacijos draudimą, yra 1965 metų JT Tarptautinė konvencija dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo. Pagal šios Konvencijos 1 str. kiekviena valstybė, taip pat ir Lietuva, ratifikavusi konvenciją 1998 metų lapkričio 10 dieną, įsipareigoja laikytis ir užtikrinti visų piliečių, nepriklausomai nuo jų rasės, odos spalvos, giminės, tautybės ar etninės kilmės, lygiateisiškumą prieš įstatymą bei jų apsaugą nuo nelygybės ir diskriminacijos. Taip pat, įsipareigoja vykdyti visų formų ir apraiškų rasinės diskriminacijos panaikinimo politiką bei skatinti visų rasių savitarpio supratimą. (JT Tarptautinė konvencija dėl visų formų rasinės diskriminacijos panaikinimo, 1998).

Kaip yra pažymėjęs lygių galimybių kontrolierius, Lietuvos Respublikos teisės aktai nepateikia konkrečių rasės, tautybės, etninės kilmės ir kilmės sąvokų apibrėžimų, tačiau kreipiantis į Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybą šie pagrindai nurodomi šalia tautybės. Akcentuojamas priklausymas tam tikrai tautybei, o rasė, kilmė ir etninė priklausomybė žymimi kaip „lydintys“ (pastiprinantys argumentaciją dėl galimos diskriminacijos tautybės pagrindu) pagrindai. (Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius, 2021). Pareiškėjai, besikreipiantys į Tarnybą dėl kilmės ir etninės priklausomybės, jaučiasi diskriminuojami dėl tam tikro kultūrinio identiteto, kurį sunkiau apibrėžti nei tautybę. Nurodydami tautybės ir pilietybės pagrindus, pareiškėjai akcentuoja du aspektus: ryšį su tam tikra valstybe ir priklausymą tautinei daugumai arba mažumai. (Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius, 2021)

2019 m. Eurobarometro apklausos duomenimis, Lietuvos gyventojų buvo klausiama kokie veiksniai gali būti laikomi kandidato trūkumu renkantis darbuotoją, 41 % korespondentų pažymėjo - romų tautybę, 18 % teigė – odos spalva, 10 % nurodė asmens kilmę. (Eurobarometer 493, 2019). Remiantis socialiniais tyrimais, diskriminacija dėl rasės

ir etninės kilmės darbo santykiuose yra itin paplitusi, 2019 m. apklausoje, kurioje buvo prašoma respondentų įvardyti su kuo iš tam tikrų socialinių grupių nenorėtų dirbti, net 38,7% dalyviai pažymėjo Romus (čigonus), 24,5% išskyrė musulmonus, 20,1 % - su Lietuvių kalbos nemokančiais asmenimis, 14,7 % - pabėgėliais. (Lietuvos socialinių tyrimų centras, 2019).

Analizuojant Lygių galimybių kontrolieriaus metines ataskaitas, akivaizdu, jog skundų ir kreipimųsi dėl diskriminacijos rasės ir etninės kilmės pagrindais, žymiai mažiau nei dėl lyties, amžiaus ar negalios. Štai 2019 m. dėl tautybės kreiptasi – 36 kartus (Lygių galimybių kontrolierius, 2019), 2021 m. – dėl tautybės kreiptasi 49 kartus, dėl pilietybės – 18 kartų. (Lygių galimybių kontrolierius, 2021).

Reikėtų paminėti ir vieną bylą, kurioje Vilniaus apygardos teismas apeliacine tvarka nagrinėjo bylą, kurioje ieškovė S.M. nebuvo priimta į jokių gebėjimų nereikalaujančias pareigas – indų plovimą, pas atsakovą kavinėje „Lakštingala“. Pagal Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos išvadą, atsakovas taikė ieškovei mažiau palankias sąlygas įsidarbinant dėl jos priklausymo romų etninei grupei nei asmeniui, turinčiam Lietuvos pilietybę (B.J.), nors bylos medžiagoje pažymima, kad išskyrus tautybę jų abiejų teisinė ir faktinė padėtis iš esmės buvo vienoda. Šioje situacijoje buvo modeliuotas testavimas atsakovo atžvilgiu, viso to esmė yra kad asmeniui, kuris yra itin panašus į diskriminuojamą asmenį, bet neturi diskriminuojančio požymio, sumodeliuojama tokia gyvenimiška situacija, kurioje atsidūrė diskriminuojamu laikomas asmuo. Teisėjų kolegija padarė išvadą, jog ieškovė nebuvo priimta į darbą tik dėl jos etninės kilmės, pažeidžiant pamatinius, Konstitucijos 29 str. įtvirtintus draudimus. Teismas nustatė, kad tiesioginė diskriminacija ieškovės atžvilgiu pasireiškė priimant į darbą kitą asmenį – B.J., netrukus po to, kai buvo atsisakyta priimti į darbą ieškovę. Teismas pažymėjo, kad atsakovas ieškovės pateiktą į bylą rašytinių įrodymų, susijusių su atlikto testavimo rezultatais, nei liudytojų, dalyvavusių testavime, nenuginčijo, nors įrodinėjimo pareiga nuginčyti ieškovės įvardintą atsisakymą priimti į darbą priežastį susiklosčiusioje situacijoje tenka būtent jam. (Vilniaus apygardos teismo 2008 m. gruodžio 10 d. nutartis civilinėje byloje.). Daugiau bylų būtent dėl nediskriminavimo darbo santykiuose rasės ar etninės kilmės pagrindu Lietuvos teismuose nebuvo nagrinėta.

Tikslinga apžvelgti vieną Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos vykdytą tyrimą 2021 m., kuriame Pareiškėja teigė, jog bendrovėje UAB „Vorkis“ ji buvo diskriminuojama dėl pilietybės, kilmės ir tautybės. Pareiškėjos teigimu, ji norėdama įsidarbinti į laikinojo darbo įmonę užsiregistravo „Workis“ sistemoje, tačiau po keleto dienų jos paskyra buvo užblokuota. Bendrovė Pareiškėjai nurodė, jog „mes esame laikinojo įdarbinimo įmonė, ir

negalime darbinti ne Lietuvos piliečių.“ Lygių galimybių kontrolierė pažymėjo, kad paslaugos teikėjas yra stipresnioji pusė vartojimo santykiuose, tad Bendrovė atitinkamai turėtų neklaidinti užduodama klausimus asmeniui, bandant išsiaiškinti ar asmuo gali būti įdarbinamas pagal laikinojo darbo sutartį, ir tiksliai paaiškinti teisinį reglamentavimą, susijusį su susidariusia situacija. Buvo konstatuota, kad Bendrovė klaidingai informavo Pareiškėja apie paslaugų teikimo jai negalimumo priežastį – jos pilietybę. (Lietuvos Respublikos Lygių galimybių kontrolieriaus 2021 m. liepos 29 d. sprendimas).

Nustatyti diskriminacijos apimtis darbo rinkoje sudėtinga, nes nėra aiškių vertinimo rodiklių, daug lygių galimybių pažeidimo atvejų yra netiesioginė ir dėl to sunkiai matoma bei atpažįstama diskriminacija, didžioji dauguma lieka atvejų lieka nefiksuoti ir nepasiekia atsakingų institucijų. Be to, egzistuoja skirtingi diskriminacijos suvokimai, kas ir kada laikoma diskriminacija. (Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, 2018, p. 6). Reikėtų pabrėžti, jog dauguma lygių galimybių ir nediskriminavimo principų pažeidimų yra nefiksuojami ne tik dėl to, kad žmonės skirtingai suvokia (arba nesuvokia) kas yra diskriminacija, bet prie to prisideda ir kitos priežastys – socialinės, ekonominės, materialinės padėtis, baimė susigadinti reputaciją ar kitos aplinkybės, dėl kurių asmenys linkę neginti savo teisėtų interesų.

Visuomenės apklausos ir statistika parodo žmonių požiūrį į kitataučius ir leidžia daryti išvadą, kad asmenys dėl rasės ir etninės kilmės patenka į padidintą riziką patirti diskriminaciją. Tačiau Lietuvos teismų praktikos nebuvimas, bei Lygių galimybių kontrolieriaus skundų dėl šių diskriminacijos pagrindų mažas skaičius suponuoja apie dar vieną socialinę problemą - žmonės neretai vengia kreiptis, nes bijo neigiamų pasekmių ar ir taip sudėtingos padėties pablogėjimo. Taip pat, teismų praktikos ir „geros patirties“ tokioje pačioje padėtyje atsidūrusių asmenų atžvilgiu nebuvimas kelia baimę toliau ginti savo pažeistą teisę ir interesus. Aplinka dažnai daro didelę įtaką pasirinkimams – kalbant apie tautines mažumas, imigrantus, kitokios rasės ar etninės kilmės asmenis, dažniausiai jie ir taip būna ne kokioje socialinėje ir ekonominėje padėtyje, o visuomenės priešiškus jų atžvilgiu slopina bet kokią motyvaciją ir pasitikėjimą savo jėgomis.

3.2. Teismų praktikos ypatumai procesinės teisės požiūriu

Asmenų teisėti interesai įgyvendinami ne tik deklaruojant pagrindines teises ir laisves įstatymų lygmeniu, bet ir realiai vykdant pažeistų teisių gynimą. Kaip jau buvo ne kartą kalbėta, pagal Lygių galimybių, Moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymus, bei Darbo kodeksą, darbdavys privalo visus darbuotojus traktuoti vienodai, neišskiriant jų dėl

aplinkybių, kurios nėra susijusios su jų dalykinėmis savybėmis (DK 26 str.). Tačiau diskriminacijos draudimas ir prevencija netektų prasmės, jeigu darbo santykiuose neegzistotų tinkamas ir veiksmingas nediskriminavimo principo pažeidimų tyrimas ir asmenų teisių gynimas. Iš darbo teisinių santykių, konkrečiai – dėl diskriminacijos ir nevienodo asmenų traktavimo kylantys ginčai gali būti nagrinėjami administracine ir teismine tvarka.

Rasių lygybės direktyvos 13 str. 1 d. ir 2 d. numato valstybėms pareigą paskirti instituciją arba institucijas, skatinančias vienodo požiūrio principo taikymą visiems asmenims nediskriminuojant jų dėl rasės ar etninės priklausomybės, bei kad institucijų kompetencijai priklausytų atlikti nepriklausomus diskriminacijos tyrimus, skelbti nepriklausomas ataskaitas ir teikti rekomendacijas su diskriminacija susijusiais klausimais. Pažymima, jog pagal Rasių lygybės direktyvą, valstybėms buvo palikta teisė savo nuožiūra nuspręsti, ar steigti instituciją dėl diskriminacijos, ar priskirti prie jau esamų teisingumo institucijų (13 str.). Lietuva pasirinko įsteigti atskirą tarnybą, kurios kompetencijai priskiriama tirti atvejus dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar kitais pagrindais. Dėl šios priežasties, 2003 m. priimtu Lygių galimybių įstatymu buvo išplėsta Lygių galimybių kontrolieriaus kompetencija, ir abiejų Moterų ir vyrų lygių galimybių bei Lygių galimybių įstatymo priežiūra pavesta Lygių galimybių kontrolieriui. Pagal Lygių galimybių įstatymo 12 str. 1 d. asmuo manantis, kad buvo pažeistos jo lygios galimybės, turi teisę kreiptis į Lygių galimybių kontrolierių.

Pažymima, jog kreipimasis į lygių kontrolierių neapriboja galimybės ginti savo teises teisme. Kiekvienas fizinis, juridinis asmuo, kita organizacija ir jos padalinys turi teisę pateikti lygių galimybių kontrolieriui skundą dėl lygių galimybių pažeidimo (24 str. 1 d.), skundas pateikiamas per 3 mėn. nuo skundžiamų veikslių padarymo arba paaiškėjimo, praleidus terminą, skundas nenagrinėjamas, nebent lygių galimybių kontrolierius nusprendžia kitaip (26 str.), atlikdamas tyrimą, remdamasis teisėtumo, nešališkumo ir teisingumo principais, lygių galimybių kontrolierius tiria skundus, atlieka tyrimus savo iniciatyva ir teikia konsultacijas (17 str. 1 d.), bei priima sprendimą (29 str.).

Taip pat, asmuo patyręs diskriminaciją darbo teisiniuose santykiuose, turi teisę ginti pažeistą teisę teisminėmis priemonėmis. Pagal DK 151 str. kiekviena darbo sutarties šalis privalo atlyginti savo darbo pareigų pažeidimu dėl jos kaltės kitai sutarties šaliai padarytą turtinę, taip pat ir neturtinę žalą. Konstitucijos 109 str. numato, jog teisingumą Lietuvos Respublikoje vykdo tik teismai. Civilinio proceso kodeksas (toliau – CPK) numato, kad iš darbo privatinių teisinių santykių ginčai priskiriami nagrinėti CPK numatyta tvarka (410 str.), bei įstatymų numatyta tvarka yra nustatyta privaloma išankstinio ginčų nagrinėjimo

tvarka, kurios nesilaikant teismas atsisako priimti ieškinį arba palieka jį nenagrinėtą ir išaiškina ieškovui teisę pasinaudoti ginčo nagrinėjimo ne teisme tvarka, ir šiuo atveju kreipimosi į darbo ginčo nagrinėjimo instituciją diena laikoma kreipimosi į teismą diena. (412 str.)(Civilinio proceso kodeksas, 2003 m.)

DK 216 str. nustatyta, kad darbo ginčus dėl teisės nagrinėja darbo ginčų komisija (toliau – DGK) arba teismas. Pagal DK 217 str. 1 d. DGK kompetencija nagrinėjant darbo ginčus dėl teisės apima: įpareigoti kitą šalį atkurti dėl darbo teisės normų ar abipusių susitarimų nevykdymo pažeistas teises, priteisti turtinę ar neturtinę žalą, pakeisti arba nutraukti teisinius santykius, įpareigoti atlikti kitus įstatymuose ar darbo teisės normose nustatytus veiksmus.

Taigi asmuo manantis jog jo lygių galimybių principas buvo pažeistas, norėdamas atkurti pažeistą teisę teisminėmis priemonėmis, privalo pasinaudoti ikiteisminio darbo ginčų nagrinėjimo tvarka ir kreiptis į DGK. Pažymima, jog pagal dabartinę reguliavimą DGK kompetencijai priskiriama didžioji dalis individualių darbo ginčų, sudarant, keičiant, vykdam ar nutraukiant darbo santykius, sprendžiant dėl atleidimo iš darbo teisėtumo, nušalinimo, žalos atlyginimo ir pan. Tačiau DK numato tam tikras išimtis, kada individualūs darbo ginčai nagrinėjami teisme. Štai DK 105 str. numato ginčo nagrinėjimą teisme be išankstinės ikiteisminės procedūros dėl ginčų tarp juridinio asmens vadovo ir juridinio asmens: „ginčai dėl atsisakymo sudaryti darbo sutartį, taip pat dėl darbo sutarties nutraukimo teisėtumo, taip pat dėl juridinio asmens vadovo civilinių teisių ir pareigų nevykdymo (netinkamo vykdymo) nagrinėjami teisme.“

3.2.1. Proceso šalių lygybės principas

Asmenų lygybės principas galioja visuose teisiniuose santykiuose ir turi būti užtikrinamas kiekviename etape – tiek sudarant, vykdam ir nutraukiant darbo santykius. Tas pats asmenų lygybės principas galioja ir ginant pažeistą teisę teisminėmis priemonėmis. Itin svarbu pažymėti, jog šalių procesinis lygiateisiškumas suponuoja apie tai, kad šalys proceso metu turi turėti galimybę ginti savo pažeistą teisę lygiomis sąlygomis su kita šalimi. (Civilinio proceso kodeksas, 2003). Kitaip tariant – nei vienos šalies padėtis negali būti blogesnė. Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodekso (toliau – CPK) 6 str. įtvirtinta, jog teisingumą vykdo tik teismas, vadovaudamasis piliečių lygybe prieš įstatymą ir teismą, nepaisydamas jų lyties, rasės, tautybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, užsiėmimo rūšies ir pobūdžio, kitų aplinkybių. Asmenų lygybė prieš įstatymą ir teismą yra imperatyvas, kuris yra teisingumo vykdymo prielaida.

Konstitucinis Teismas yra pažymėjęs, kad lygiateisių proceso šalių ginčas, kai kiekviena iš bylos šalių teismo nagrinėjimo metu naudojasi vienodomis galimybėmis, išreiškia civilinio proceso esmę. (Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. balandžio 18 d. nutarimas).

LAT 2009 m. yra pasisakęs dėl šalių lygiateisiškumo ir teismo proceso rungtyniškumo procesinių principų. LAT konstatavo, kad šių principų turinys atskleidžiamas remiantis Europos Žmogaus Teisių Teismo jurisprudencija, nes šiomis nacionalinėmis procesinėmis priemonėmis įgyvendintos Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos nuostatos dėl teisės į teisingą bylos nagrinėjimą, kai yra sprendžiamas asmens ar asmenų civilinio pobūdžio teisių ir pareigų klausimas. LAT remdamasis EŽTT praktika: „procesu šalių lygybės principas, būdamas sudėtinė platesnės teisingo bylos nagrinėjimo koncepcijos dalis, reikalauja, kad kiekviena šalis turėtų prieinamą galimybę pristatyti savo bylą tokiu būdu, kuris nepastatytų jos į žymiai nepalankesnę padėtį, palyginus su oponentu. Iš principo, jis įtvirtina ir šalių galimybę susipažinti ir pasisakyti dėl visų byloje esančių įrodymų ar paaiškinimų, turinti tikslą paveikti jo sprendimą.“ (*Frette prieš Prancūziją, Nr. 36515/97, §47, ECHR 2002-I*).

LAT pažymėjo, kad šalių lygybės principas prarastų prasmę, jei vienai iš šalių nebūtų pranešta apie teismo posėdį tokiu būdu, kad ji turėtų galimybę jame dalyvauti norėdama įgyvendinti savo teises, įtvirtintas nacionalinėje teisėje - kai tuo metu kita šalis tokias savo teises veiksmingai įgyvendina. LAT pabrėžė, jog siekiant užtikrinti teisę į teisingą bylos nagrinėjimą, būtina šalis informuoti apie apeliacinį procesą ir suteikti galimybę pasisakyti dėl pateiktų argumentų. LAT formuodamas praktiką išaiškino, jog dalyvavimas teismo posėdyje įgalina vieną šalį pateikti argumentus dėl bylos esmės, o šių argumentų neperdavimas kitai šaliai, *a priori* negali būti įvertintas, bei kelia grėsmę byloje dalyvaujančio asmens pasitikėjimui teisingumo vykdymu, paremtam *inter alia* žinojimu, kad dėl kiekvieno byloje esančio dokumento bus galima pareikšti savo nuomonę. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2009 m. gegužės 6 d. nutartis civilinėje byloje).

Užtikrinti procesinę šalių lygybę darbo bylose yra kur kas sunkiau nei kitų kategorijų bylose. Nors formaliai ieškovo ir atsakovo procesinės teisės yra lygios, darbdavys, paprastai pasižymintis organizaciniu, materialiniu pranašumu turi kur kas realesnes galimybes efektyviai ir tinkamai įgyvendinti procesines teises. Tuo tarpu darbuotojas, būdamas socialiai silpnesne šalimi, tokių galimybių dažniausiai neturi. Kalbant apie civilinio proceso rungtyniškumą, galvoje turime rungimąsi tarp vienodo pajėgumo varžovų, todėl absoliutinti rungimąsi tokiu atveju, kai bylos šalių lygybė tėra formali, būtų ignoruojami tokie svarbūs procesiniai principai kaip teisė būti išklaustam, ir esminis

proceso tikslas – efektyvi pažeistų subjektinių teisių gynyba ir teisingo sprendimo priėmimas (Kišonienė, S., 2005, p. 34-35). Dėl šios priežasties, darbo bylose teismas turi pareigą veikti aktyviai ir peržengti tam tikras civilinio proceso ribas. CPK 414 str. 1 d. įtvirtina, jog teismas nagrinėdamas bylą gali savo iniciatyva rinkti įrodymus, jeigu jis mano jog tai yra būtina siekiant teisingai išspręsti bylą, taip pat teismas turi teisę savo iniciatyvą įtraukti byloje antrąją atsakovą (414 str. 2 d.), taip pat teismas turi įspėti šalis apie teismo teisę viršyti reikalavimus ir taikyti įstatymuose numatytą alternatyvų darbuotojo teisių ir interesų gynimo būdą (414 str. 3 d.), teismas savo iniciatyva gali taikyti laikinąsias apsaugos priemones (414 str. 4 d.).

Taip pat LAT yra pasisakęs ir dėl teismo aktyvumo darbo bylose: „Darbo bylos – viena iš nedispozityviųjų bylų kategorijų, kai įstatymu teismui priskirtas aktyvus vaidmuo, teisė ir pareiga atitinkamus klausimus spręsti ex officio. Tai reiškia, kad tokios kategorijos bylą nagrinėjantis teismas turi teisę savo iniciatyva rinkti įrodymus, kuriais šalys nesiremia, jeigu teismo nuomone, tai yra būtina siekiant teisingai išspręsti bylą (CPK 414 str. 1 d.), savo iniciatyva įtraukti dalyvauti byloje antrąją atsakovą, jeigu nustato, kad darbuotojo ieškinys pareikštas ne tam asmeniui (CPK 414 str. 2 d.).“ LAT praktikoje yra pažymėjęs, kad šalių padėtis darbo ginče nelygiavertė – darbdavys socialiniu ir ekonominiu aspektu yra nepalyginamai stipresnė šalis, o ginčo baigtis dažniausiai susijusi su darbuotojo ir (ar) jo šeimos pragyvenimo šaltiniu, todėl sukelia socialinę įtampą, tai turi įtakos visuomenės interesams. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2015 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje).

Verta paminėti ir dar vieną LAT bylą, kurioje teismas pasisakė, kad viešojo intereso apsauga byloje dėl darbo teisinio santykio šalių ginčo nukreipta į silpnesniosios šalies santykio – darbuotojo – teisinių garantijų užtikrinimą. Pasak LAT, tuo atveju, kai civilinėje byloje, iškeltoje dėl darbo santykio šalių ginčo, darbuotojui iš dalies palankus pirmosios instancijos teismo sprendimas, o darbdavys šio teismo sprendimo apeliacine tvarka neskundžia, galioja bendrieji civilinio proceso teisės principai – dispozityviškumas bei rungimasis, teismas neturi pareigos veikti aktyviai ir teisės peržengti bylos nagrinėjimo apeliacine tvarka ribas, teigiant jog veikia viešasis interesas. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2011 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje).

Taigi galima teigti, jog darbo teisinių santykių bylų civilinio proceso ypatumai pasireiškia lyginant su civilinėmis bylomis – kurios nagrinėjamos remiantis lygiateisiškumo ir rungimosi principais – kiekviena šalis turi įrodyti tas aplinkybes, kuriomis grindžia savo reikalavimus ar atsikirtimus. (Civilinio proceso kodeksas, 2003). Verta pažymėti, jog iš darbo teisinių santykių kylantys ginčai, įskaitant ir dėl diskriminacijos, remiasi tais pačiais

principais – dispozityvumo principo ribojimu ir teismui turint pareigą būti aktyviam ir savo iniciatyva siekti išsiaiškinti bylos materialiąją tiesą. (Bartkus, J., 2021, p.8). Toks principas išvystytas siekiant palengvinti darbo ginčo silpnesnę šalį, kuri neretais atvejais neturi stipraus organizacinio užnugario, palankesnės ekonominės ir socialinės padėties.

Verta paminėti ir Darbo kodekso nuostatas, kuriose įtvirtinta atsakovo (darbdavio) pareiga paneigti ieškovo (darbuotojo) reikalavimus. Štai DK 214 str. 3 d., įtvirtinta, kad bylose dėl neteisėto atleidimo iš darbo, ar neteisėto atsisakymo priimti į darbą teisėtumą privalo įrodyti darbdavys, DK 25 str. 2 d. įtvirtinta, jog jeigu darbo sutarties šalis nurodo pagrįstas dvejones dėl darbo sutarties sąlygų buvimo, įrodyti, kad tos sąlygos sudarytos privalo darbdavys. Pagal 143 str. 2 d. esant darbuotojo motyvuotam prašymui dėl netinkamai nustatytos darbo normos (nagrinėjat darbo ginčų dėl teisės nagrinėjančiuose organuose), darbdavys turi įrodyti, kad darbo norma nustatyta pagal profesinę riziką, darbo laiko sąnaudas ir darbo funkcijos atlikimo aplinkybes.

Taigi, akivaizdu jog iš darbo teisinių santykių kylantys ginčai dėl diskriminacijos, taip pat ir dėl kitokių pagrindų, nagrinėjami remiantis tais pačiais – dispozityvumo principo ribojimo ir teismo pareiga veikti aktyviai, principais. Visuose darbo ginčiuose galioja įrodymų naštos perkėlimo taisyklė darbdaviui, jis turi įrodyti arba paneigti tam tikrą aplinkybių buvimą, kuriuos reiškia darbuotojas.

3.2.2. Darbuotojo pareiga įrodyti diskriminacijos buvimą faktą

Pažymima, jog remiantis negausia Lietuvos teismų praktika nediskriminavimo darbo santykiuose aspektu, bei Lygių galimybių kontrolieriaus paskutinėmis metų ataskaitomis, bei sociologiniais visuomenės požiūrio į diskriminaciją ir jos vyravimą visuomenėje tyrimais, galima teigti, jog diskriminacija darbo santykiuose neretai yra latentiška. Tai reiškia, jog visuomeniniuose santykiuose ji egzistuoja ir netgi vyrauja, tačiau kartais lieka nepastebima ir neatpažįstama kaip diskriminacija. Kiekviena situacija, susiklostanti tarp darbdavio ir darbuotojo, ypač šiam patiriant diskriminaciją yra individuali ir kyla iš įvairių paskatų. Taigi net ir išsilavinusiam, gyvenimišką patirtį turinčiam žmogui, taip vadinamam „*bonus pater familias*“ ne visada yra paprasta atpažinti ir suvokti, kad jo teisės ar interesai pažeisti, o atpažinus – pasiryžti ginti savo teises.

Taikant lygiateisiškumo principą praktikoje būtina numatyti ir užtikrinti veiksmingą jo įgyvendinimo mechanizmą. Todėl pagal Rasių lygybės direktyvos 8 str. bei Užimtumo lygybės direktyvos 10 str. įtvirtinamas reikalavimas, kad valstybės narės, įgyvendindamos direktyvų nuostatas, užtikrintų, jog ieškovas, kuriam pagal civilinio proceso taisykles tenka

pareiga įrodyti savo reikalavimų pagrįstumą, nurodytų teismui ar kitai kompetentingai institucijai aplinkybes, leidžiančias preziumuoti diskriminavimo faktą, o atsakovas turi įrodyti, kad jis nepažeidė diskriminavimo draudimo. Taigi šios direktyvos reikalauja iš valstybių narių, kad būtų įtvirtintos specifinės taisyklės dėl įrodymų naštos perkėlimo atsakovui diskriminavimo bylose. (Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, D., 2008, p.2).

Lietuvoje darbo teisinių santykių bylos nagrinėjamos civilinio proceso tvarka, kuri reglamentuojama CPK normomis. Civilinio Kodekso 2 str. reglamentuoja, jog civilines bylas, teismai nagrinėja remiantis rungimosi principu, tai reiškia, jog kiekviena šalis privalo įrodyti tas aplinkybes, kuriomis remiasi kaip savo reikalavimų ar atsikirtimų pagrindu, išskyrus atvejus, kai yra remiamasi aplinkybėmis, kurių nereikia įrodinėti. (Civilinis kodeksas, 2003). Lietuvoje išimtis iš bendros įrodinėjimo taisyklės numato CPK 182 str., kurio 4 p. suformuluoja taisyklę, pagal kurią nereikia įrodinėti aplinkybių, preziumuojamų pagal įstatymus ir nepaneigtų bendra tvarka. Siekiant palengvinti diskriminaciją patyrusių asmenų padėtį, teisės teoretikai ir praktikai ėmėsi kurti netradicines priemones, palengvinančias įrodinėjimą šios kategorijos bylose. Visų pirma tai – įrodymų naštos perkėlimas atsakovui, ieškovui nurodžius aplinkybes, leidžiančias preziumuoti diskriminavimo faktą. (Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, D., 2009, p. 12-13).

Nors ilgą laiką Lietuvoje minėtųjų Užimtumo ir Rasių lygybės direktyvų nuostatos dėl įrodinėjimo pareigos nebuvo perkeltos tinkamai (Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, D., 2009, p. 12-13), kas lėmė tam tikrą teisinę spragą, tačiau pagal dabar galiojančią Lygių galimybių įstatymo 4 str. numatoma, jog teismuose ar kitose kompetentingose institucijose nagrinėjant fizinių, juridinių asmenų, kitų organizacijų ir jų padalinių skundus, pareiškimus, prašymus, pranešimus ar ieškinius dėl diskriminacijos lyties, rasės, tautybės, pilietybės, kalbos, kilmės, socialinės padėties, tikėjimo, įsitikinimų ar pažiūrų, amžiaus, lytinės orientacijos, negalios, etninės priklausomybės, religijos pagrindu, pareiškėjui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas.

Asmuo manantis, kad yra diskriminuojamas vienu ar kitu pagrindu, turi remtis prezumpcija ir pateigti *prima facie* (pirminius) faktus. Šalis prieš kurią naudojama prezumpcija, gali ją nugincyti. (Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, D., 2009, p.13-14). Pirminiai faktai gali būti suprantami kaip tam tikros materialios faktinės aplinkybės, kurių pagrindu galima preziumuoti diskriminaciją. Kaip pavyzdį galima pateigti nėščios moters atleidimą iš darbo beveik tuo pat metu, kai moteris pateikia darbdaviui pažymą liudijančią

apie nėštumą. Įstatymas saugo ir gina nėščios moters interesus, tad staigus atleidimas ir darbdavio priešiškus darbuotojos atžvilgiu iš karto paaiškėjus nėštumo aplinkybei, leidžia preziumuoti diskriminaciją.

LAT 2017 m. byloje yra išaiškinęs, jog ieškovei nepateikus aplinkybių, kurios sudarytų pagrindą prielaidai, kad ji buvo tiesiogiai ar netiesiogiai diskriminuojama būtent įstatyme išvardintais pagrindais (dėl lyties, rasės, tautybės ir t.t.). Nenurodžius tokių aplinkybių, teismai neturėjo pareigos vertinti darbdavės veiksmų atitikties Lygių galimybių įstatymo nuostatomis. (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2017 m. sausio 20 d. nutartis civilinėje byloje).

Keletą kartų minėtoje 2014 m. LAT byloje, kurioje buvo nagrinėjama daugialypė diskriminacija dėl lyties ir negalios, kasacinis teismas išaiškino, kad „sistemiškai aiškinant Lygių galimybių įstatymo 4 straipsnį ir Tarybos direktyvos 2000/78/EB nuostatas, ieškovas neįpareigojamas įrodyti aplinkybių, kad atsakovui buvo žinoma apie egzistuojantį diskriminacijos pagrindą, pakanka pateikti faktines aplinkybes apie nepalankų elgesį ir priklausymą tam tikrai socialinei grupei, o atsakovui tenka pareiga įrodyti, kad nepalankus elgesys buvo taikomas dėl kitų, nei diskriminacijos pagrindas, priežasčių.“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje).

Perkeliant darbdavio kaltės įrodinėjimo pareigą darbuotojui, būtų pažeidžiamas šalių proceso lygiateisiškumo principas. Taigi ši įrodinėjimo pareigos išimtis taikoma siekiant palengvinti įrodinėjimo pareigos vykdymą darbo ginčo šalims. Tik tinkamai bylinėjimosi procese paskirsčius įrodinėjimo pareigą, bus tinkamai apgintos darbuotojo, kaip silpnesniosios darbo sutarties šalies teisės ir teisėti interesai. (Kazakevičienė, J., 2011, p.60). Galima teigti, jog šis darbo bylų nagrinėjimo ypatumas, veikiantis ir nagrinėjant nediskriminavimo darbo santykiuose bylas, yra skirtas ir turi užtikrinti darbuotojo teises ir interesus. Suprantama, jog tai nereiškia, kad darbuotojas yra „geresnėje“ padėtyje, tačiau atsižvelgiant į jo teisinę padėtį tai yra tikslinga ir teisinga, siekiant užtikrinti šalių jėgų pusiausvyrą bei teisingumą. Be abejo, darbuotojui nurodžius aplinkybes, kuriomis galima preziumuoti diskriminaciją, darbdavys gali įrodyti, jog jo veiksmai neturėjo diskriminacinio pobūdžio tikslo, ir jis veikė teisėtai ir proporcingai atsižvelgiant į situaciją.

3.2.3. Įrodymų našta darbdaviui

Diskriminavimo darbo santykiuose bylų nagrinėjimo ypatumus lemia teisinio santykio prigimtis bei šalių skirtinga padėtis darbo santykiuose. Darbdavys turėdamas patikimą organizacinę struktūrą, geresnę materialinę padėtį savo interesus ir teises gali ginti

efektyviau. Tuo tarpu darbuotojas, darbo rinkoje siekia ne tik profesinio tobulėjimo, tačiau neatsiejama to dalis yra siekis užtikrinti savo ir artimųjų elementarius poreikius – materialinę ir socialinę gerovę. Diskriminacijos darbo santykiuose pasireiškimui yra reikalingi du asmenys – asmens, kuris yra diskriminuojamas, bei asmens, kuris diskriminuoja taikydamas ne vienodą požiūrį ar kriterijus, lyginant su kitais toje pačioje situacijoje esančiais asmenimis. Ne klaidinga teigti, jog skirtingo požiūrio motyvą žino tik pats atsakovas. Kadangi asmuo, taikantis ne vienodą požiūrį ir taip diskriminuojantis kitą asmenį turi informaciją, kuri yra būtina ieškiniui pagrįsti, nediskriminavimo teisėje įrodinėjimo prievolė yra perkeliama. Kai tik asmuo, nurodo *prima facie* faktus, prievolė perkeliama atsakovui, kuris turi įrodyti, kad skirtingas požiūris nėra diskriminacija. (Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra... 2018 m., p.236).

Kaip jau buvo kalbėta, diskriminacijos darbo santykiuose bylų nagrinėjimo vienas iš svarbiausių principų, užtikrinančių šalių lygybę, yra įrodymų naštos paskirstymas tarp šalių. Ieškovui (darbuotojui) pateikus įrodymus, faktines aplinkybes apie diskriminacinius darbdavio veiksmus, kurie pažeidžia fundamentalųjį principą - lygiateisiškumą, atsakovui tenka pareiga įrodyti, jog diskriminacijos nebuvo, bei nurodyti teisėtas ir proporcingas priežastis, kodėl su vienu ar kitu asmeniu buvo elgiamasi atitinkamai mažiau palankiai. Įrodinėjimo pareigos perkėlimas atsakovui negali būti suprantamas kaip absoliutus ar pažeidžiantis teisingo teismo principus. Verta pabrėžti, jog pirminių įrodymų apimtis „standartas“ diskriminacijos bylose yra žemesnis – ieškovui pateikus įrodymus iš kurių *prima facie* galima daryti prielaidą, kad diskriminacija buvo, įrodinėjimas perkeliamas atsakovui, kuriam nesugebėjus įrodyti, kad diskriminacijos nebuvo, konstatuojamas vienodo požiūrio pažeidimas. (Andriukaitis, G., Žiobienė, E., Schindlauer, D., 2007, p. 49).

Verta dar kartą paminėti LAT 2014 m. bylą, kurioje kasacinis teismas rėmėsi ES teise, ir pabrėžė jog Užimtumo direktyvos 31 konstatuojamojoje dalyje nurodyta, kad taisyklės dėl diskriminacijos įrodinėjimo pareigos turi būti koreguojamos, kai susiduriama su *prima facie* diskriminacijos byla, o siekiant veiksmingai įgyvendinti vienodo požiūrio principą, įrodinėjimo pareiga turi būti grąžinta atsakovui, kai pateikiami tokios diskriminacijos įrodymai. LAT pasisakė, kad „analogiška nuostata įtvirtinta ir Direktyvos 2000/78/EB 10 straipsnyje, kur numatyta, kad valstybės narės taiko tokias pagal jų nacionalines teismų sistemas priemones, kurios yra būtinos užtikrinti, jog tais atvejais, kai asmenys, manantys, kad jie nukentėjo, nes jiems nebuvo taikomas vienodo požiūrio principas, teismui ar kitai kompetentingai institucijai nurodo faktines aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, pats atsakovas turi įrodyti, kad vienodo požiūrio taikymo principas nebuvo pažeistas. Valstybės narės taip

pat gali nustatyti ieškovams palankesnes įrodymų taisykles. Lygių galimybių įstatymo, įgyvendinančio nurodytą direktyvą, 4 straipsnyje įtvirtinta iš esmės tokia pati formuluotė – asmeniui pareiškus ieškinį (pareiškimą, prašymą, skundą ir pan.) dėl diskriminacijos tam tikru įstatyme nustatytu pagrindu (pvz., lyties, negalios ir kt.) ir nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą dėl tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos buvimo, preziumuojama, kad tiesioginės ar netiesioginės diskriminacijos, priekabiavimo ar nurodymo diskriminuoti faktas buvo. Skundžiamas asmuo turi įrodyti, kad lygių galimybių principas nebuvo pažeistas.“ (Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 2014 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje). Darbo kodekso 26 str. 5 d. taip pat numato, kad nagrinėjant lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais bylas, susijusias su darbo santykiais, darbuotojui nurodžius aplinkybes, leidžiančias daryti prielaidą, kad darbuotojas patyrė diskriminaciją, darbdaviui tenka pareiga įrodyti, kad diskriminacijos nebuvo.

Įrodymų našta perkeliama atsakovui, jam kyla pareiga įrodyti, kad nediskriminavimo ir vienodo požiūrio principai nebuvo pažeisti ir darbo santykiuose visus asmenis traktavo vienodai, neišskirdamas nei vieno asmens, bei su nei vienu nesielgė mažiau palankiai, nei panašioje situacijoje yra, buvo, ar galėjo būti elgtasi su kitu asmeniu. Verta pažymėti, jog įrodinėjimo prievolės perkėlimas nepažeidžia atsakovo – darbdavio interesų ir teisių, tuo siekiama užtikrinti šalių lygybę proceso metu. Atsakovas įrodęs, kad tarp draudžiamo diskriminacijos pagrindo ir skirtingo požiūrio nėra priežastinio ryšio, arba įrodęs, kad nors skirtingas požiūris yra susijęs su diskriminacija, tačiau jis turi pagrįstą ir objektyvų pateisinimą savo veiksams, gali paneigti prezumpciją. (Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra... 2018 m., p.236).

Diskriminacijos bylose visada yra viešojo intereso gynimo aspektas, kadangi diskriminacinio pobūdžio elgesiu pažeidžiama fundamentali asmens teisė į lygiavertį traktavimą, kėsinama į žmogaus orumą (Gumbrevičiūtė - Kuzminskienė, D., 2011, p. 139), tad spręsdamas nediskriminavimo darbo teisiniuose santykiuose bylas teismas ne tik turi būti aktyvus siekiant užtikrinti darbuotojo, kaip silpnesniosios šalies teises ir teisėtus interesus, bet ir tinkamai paskirstyti įrodinėjimo pareigą tarp šalių. Galima teigti, jog įrodinėjimo naštos paskirstymas perkeliama atsakovui pareigą paneigti ieškovo *prima facie* aplinkybes yra priemonė užtikrinti, jog darbo santykių organizatoriai – darbdaviai ne tik teoriškai laikysis įstatymuose numatytų įpareigojimų, bet ir praktiškai įgyvendins nediskriminavimo ir lygių galimybių principus.

IŠVADOS

1. Diskriminacijos draudimu yra siekiama užtikrinti asmenų lygybę. Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą nacionaliniai teisės aktai buvo suderinti su ES. Lietuvos nacionaliniai įstatymai reglamentuojantys diskriminacijos draudimą atitinka pagrindines direktyvas, bei Darbo kodeksas numato nebaigtinį sąrašą imperatyvių įpareigojimų darbdaviui įgyvendinant lyčių lygybę ir nediskriminavimą kitais pagrindais, kurie nėra susiję su darbuotojo dalykinėmis savybėmis. Įstatymų leidėjui numatant nebaigtinį sąrašą pagrindų, galima teigti, jog yra sudaromas pagrindas užtikrinti visų asmenų teisių apsaugą lygybės kontekste, neišskiriant pagal jokiais individualias savybes, kurios nėra susijusios su profesinės veiklos pobūdžiu.
2. Lietuvos įstatymai draudžia bet kokią tiesioginę ir netiesioginę diskriminaciją, priekabiavimą, seksualinį priekabiavimą ar nurodymą diskriminuoti. Tačiau atsižvelgiant į Europos Sąjungos Teisingumo Teismo praktiką, egzistuoja ir kitos diskriminacijos rūšys - daugialypė diskriminacija, diskriminacija dėl menamos charakteristikos ir diskriminacija dėl ryšių. Šių išvestinių diskriminacijos rūšių ne reglamentavimas Lietuvos nacionalinėje teisėje, ir dirbančių visuomenės narių ne informavimas apie galimą tokią diskriminacijos rūšį, gali lemti, jog prie latentinių diskriminacijos rūšių kurios paplitusios visuomenėje (remiantis visuomenės tyrimais ir apklausomis – dėl seksualinės orientacijos, rasės ir etninės kilmės ir kt.) prisidės ir diskriminacija dėl ryšių ar menamos charakteristikos.
3. Diskriminacija ir lygių galimybių principų pažeidimai dirbančių asmenų atžvilgiu pasireiškia visada neigiamai – asmens neigiamas traktavimas lyginant su kitais tokioje pačioje padėtyje esančiais asmenimis pažeidžia teisėtus interesus, pagrindines teises ir laisves, o tai gali sukelti turtinę ar neturtinę žalą. Tačiau diskriminacija gali pasireikšti ir teigiamu aspektu – ES teisė įtvirtina, bei reglamentuoja ir Lietuvos nacionalinė teisės sistema – pozityviosios diskriminacijos (diferenciacijos) taikymo galimybę. Visų asmenų lygybės principas nėra pažeidžiamas, jeigu įstatyminiu reglamentavimu tam tikrų grupių asmenys yra diferencijuojami, o tuo siekiama pozityviai reikšmingų tikslų. Tačiau diferencijuotas reguliavimas

turi atitikti tam tikrus kriterijus: tikslas turi būti teisėtas, o reikalavimas - tinkamas. Lietuvos įstatymuose baigtinis sąrašas aplinkybių, kurių pagrindu galima taikyti skirtingą reguliavimą, suponuoja apie tai, kad diferenciaciją gali nustatyti tik įstatymų leidėjas, o ne darbdavys – jo pareigos yra praktiškai įgyvendinti lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus.

4. Nagrinėjant Lietuvos teismų praktiką materialinės teisės prasme, galima daryti išvada, jog ginčai dažniausiai kilo dėl neteisėto darbo sutarties nutraukimo. Teismai nagrinėdami bylas dėl diskriminacijos įvairiais pagrindais, Konstitucijoje įtvirtinto lygiateisiškumo principo įgyvendinimą ir jo užtikrinimą, bei darbuotojo teisinę apsaugą nuo bet kokios diskriminacijos grėsmės darbo teisiniuose santykiuose, prilygina viešajam interesui, kurį būtina aktyviai ginti.
5. Dispozityvumo principas civilinių bylų nagrinėjimo procese užtikrina šalių lygiateisiškumą. Tačiau šio principo ribojimas sprendžiant nediskriminavimo darbo santykiuose bylas (ir darbo bylas be diskriminacijos pagrindo) yra lygiateisiškumo ir teisingumo vykdymo prielaida – atsižvelgiant į silpnesniąją teisinio santykio šalį (darbuotoją) siekdamas išsiaiškinti materialiąją tiesą byloje teismas yra saistomas įstatyme numatytų įpareigojimų, bei turi pareigą veikti aktyviai.
6. Diskriminaciją darbo teisiniuose santykiuose patyrusiam asmeniui kyla pareiga nurodyti *prima facie* aplinkybes, o jų nurodymo pagrindu įrodinėjimo našta yra perkeliama atsakovui. Atsakovas turi paneigti tas aplinkybes, ir įrodyti, jog vienodo požiūrio principas nebuvo paneigtas. Įrodymų naštos perkėlimas atsakovui yra priemonė skatinanti darbdavius įgyvendinti nediskriminavimo ir lygių galimybių principus.

ŠALTINIŲ SĄRAŠAS

Teisės norminiai aktai:

1. Tarptautiniai teisės aktai:

1. Europos Žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencija. *Valstybės Žinios*, 1995-05-16, Nr. 40-987.
2. Jungtinių Tautų konvencija dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims. *Valstybės žinios*, 1996-03-08, Nr. 21-549.
3. Tarptautinės darbo organizacijos 1958 m. konvencija Nr. 111 dėl diskriminacijos darbo ir profesinės veiklos srityje. *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 28-677.
4. Tarptautinis ekonominių, socialinių ir kultūrinių teisių paktas, *Valstybės žinios*, 2002-08-02, Nr. 77-3290.
5. Tarptautinis pilietinių ir politinių teisių paktas, *Valstybės žinios*, 2002-08-02, Nr. 77-3288.
6. Visuotinė žmogaus teisių deklaracija, *Valstybės žinios*, 2006-06-17, Nr. 68-2497.
7. Jungtinių Tautų neįgaliųjų teisių konvencija ir jos Fakultatyvusis protokolas. *Valstybės žinios*, 2010-06-19, Nr. 71-3561.

2. Europos Sąjungos teisės aktai:

1. 1997 m. lapkričio 10 d. Amsterdamo sutartis, iš dalies pakeičianti ir papildanti Europos Sąjungos sutartį, Europos Bendrijų steigimo sutartis ir tam tikrus su jomis susijusius aktus (OL 1997, C 340).
2. Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartija, 2000 m. gruodžio 18 d., (OL 2000, L 364).
3. Europos socialinė chartija (pataisyta), *Valstybės žinios*, 2001-06-08, Nr. 49-1704.

4. Tarybos 1992 m. spalio 19 d. direktyva 92/85/EEB *dėl priemonių skirtų skatinti, kad būtų užtikrinta geresnė nėščių ir neseniai pagimdžiusių arba maitinančių krūtimi darbuotojų sauga ir sveikata, nustatymo*. (OL L 348, 1992 11 28).
5. Europos Tarybos 2000 m. birželio 29 d. direktyva 2000/43/EB *įgyvendinanti vienodo požiūrio principą asmenims nepriklausomai nuo jų rasės arba etninės priklausomybės*. (OL L 180, 2000 07 19).
6. Europos Tarybos 2000 m. lapkričio 27 d. direktyva 2000/78/EB *nustatanti vienodo požiūrio užimtumo ir profesinėje srityje bendruosius pagrindus*. (OL L 303, 2000 12 2).
7. Europos Parlamento ir Tarybos 2006 m. liepos 5 d. direktyva 2006/54/EB *dėl moterų ir vyrų lygių galimybių ir vienodo požiūrio į moteris ir vyrus užimtumo bei profesinės veiklos srityje principo įgyvendinimo*. (OL L 204, 2006 07 26).
8. Europos Parlamento ir Tarybos 2010 m. liepos 7 d. direktyva 2010/41/ES *dėl vienodo požiūrio į savarankiškai dirbančius vyrus ir moteris principo taikymo*, kuria panaikinama Tarybos direktyva 86/613/EEB. (OL L 180, 2010 07 15).
9. Europos Parlamento ir Tarybos 2019 m. birželio 20 d. direktyva (ES) 2019/1158 *dėl tėvų ir prižiūriniųjų asmenų profesinio ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros*, kuria panaikinama Tarybos direktyva 2010/18/ES (OL L 188, 2019 07 12).

3. Lietuvos Respublikos teisės aktai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucija (1992), *Valstybės žinios*, 33-1014.
2. Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymas (1991), *Lietuvos aidas*, 1991-11-21, Nr. I-2018.
3. Lietuvos Respublikos darbo sutarties įstatymas (1991), *Lietuvos aidas*, 1991-12-10, Nr. 246-0.
4. Lietuvos Respublikos neįgaliųjų socialinės integracijos įstatymas (1991), *Lietuvos aidas*, 1991-12-13, Nr. 249-0.
5. Lietuvos Respublikos religinių bendruomenių ir bendrijų įstatymas (1995), *Valstybės žinios*, 1995-11-02, Nr. 89-1985.
6. Lietuvos Respublikos moterų ir vyrų lygių galimybių įstatymas (1998), *Valstybės žinios*, 1998-12-23, Nr. 112-3100.
7. Lietuvos Respublikos Civilinio proceso kodeksas (2002), *Valstybės žinios*, 2002-04-06, Nr. 36-1340.

8. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas (2002), *Valstybės žinios*, 2002-06-26, Nr. 64-2569.
9. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymas (2003), *Valstybės žinios*, 2003-12-05, Nr. 114-5115.
10. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas (2016), *TAR*, 2016-09-19, Nr. 23709.
11. Lietuvos Respublikos lygių galimybių įstatymo Nr. IX-1826 pakeitimo projektas. Nr. XIIIIP-3512, *TAR*, 2020-01-24, Nr. 1094.
12. Lietuvos Respublikos Lygių galimybių įstatymo pakeitimo projektas (2022), Nr. IX-1826. 2022-03-18, Nr. XIVP-1441.
13. Aiškinamasis raštas dėl įstatymų projektų Reg. Nr. XIVP-1438 – XIVP-1441 (2022), 2022-03-18, Nr. XIVP-1441.

Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo nutarimai:

1. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1995 m. sausio 24 d. išvada „Dėl Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos 4,5,9,14 straipsnių ir jos Ketvirtojo protokolo 2 straipsnio atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai.“ *Valstybės žinios*, 2006, Nr. 9-199.
2. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1996 m. balandžio 18 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos komercinių bankų įstatymo 37 straipsnio pirmosios dalies 7 punkto, 39 straipsnio, 40 straipsnio pirmosios bei antrosios dalių, 45 straipsnio ir 46 straipsnio antrosios bei trečiosios dalių atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai.“ *Valstybės žinios*, 1996-04-24, Nr. 36-915.
3. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 1999 m. sausio 14 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos profesinių sąjungų įstatymo preambulės 2 dalies, 10 straipsnio 4 dalies, 17 straipsnio, 18 straipsnio 1 dalies, 21 straipsnio ir 23 straipsnio 2 dalies atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai.“ Byla Nr. 8/98
4. Lietuvos Respublikos Konstitucinio Teismo 2000 m. birželio 13 d. nutarimas „Dėl Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo 1 straipsnio 5 punkto, 10 straipsnio 3 ir 4 dalių, 15 straipsnio 1 dalies, 20 straipsnio, 21 straipsnio 2 punkto, 32 straipsnio 2 dalies, 34 straipsnio 2, 3 ir 4 dalių, 35 straipsnio 2 ir 5 punktų, 37 straipsnio 2 punkto ir 38 straipsnio 2 ir 3 punktų atitikimo Lietuvos Respublikos Konstitucijai.“ *Valstybės žinios*, 2000-06-16, Nr. 49-1424.

Teismų praktika:

1. Europos Sąjungos Teisingumo Teismo sprendimai:

1. 2008 m. rugpjūčio 30 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas *Colin Wolf gegen Stadt Frankfurt am Main* (C-229/08, OL 2008, C 223).
2. 2011 m. rugsėjo 13 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas *Reihard Prigge and Others prieš Deutsche Lufthansa AG* (C-447/09)
3. 2013 m. balandžio 25 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas *Asociatia Accept prieš Consiliul National pentru Combaterea Discriminarii Curte de Apel Bucuresti*, C-507/18
4. 2014 m. lapkričio 13 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas *Mario Vital Perez prieš Ayuntamiento del Oviedo*, C-416/13.
5. 2015 m. liepos 16 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas *CHEZ Razpredelenie Bulgaria AD prieš Komisija za zashtita ot diskriminatsia*, C-83/14.
6. 2018 m. balandžio 17 d. Europos Teisingumo Teismo sprendimas *Vera Egenberger prieš Evangelisches Werk Fur Diakonie und Entwicklung e. V. Bundesarbeitsgericht*, C-414/16.
7. Europos Žmogaus Teisių Teismo 2012 m. liepos 24 d. sprendimas *B.S. prieš Ispaniją*, Nr. 47159/08.

2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo nutartys:

1. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo 1999 m. kovo 10 d. nutartis civilinėje byloje *V. Š. v. UAB „Tyluva“*, bylos Nr. 3K-7-5/1999.
2. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 1999 m. balandžio 7 d. nutartis civilinėje byloje *V. L. v. ūkininkas J. L. K.*, bylos Nr. 3K-3-64/1999.
3. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. vasario 4 d. nutartis civilinėje byloje *I-a S-ė v. E. L-aus komercinė firma „Skorpionas“*, bylos Nr. 3K-3-214/2002.

4. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2002 m. vasario 20 d. nutartis civilinėje byloje R-a B-ė v. UAB „BNA Ergo“, bylos Nr. 3K3-331/2002.
5. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2003 m. birželio 25 d. nutartis civilinėje byloje R. A. v. AB „Pagirių šiltnamiai“, bylos Nr. 3K3-747/2003.
6. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2004 m. kovo 1 d. nutartis civilinėje byloje B. S. v. VšĮ Lietuvos nacionalinis radijas ir televizija, bylos Nr. 3K-3-144/2004.
7. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2005 m. vasario 9 d. nutartis byloje A. M. v. UAB „Electrolux“, bylos Nr. 3K-3-92/2005.
8. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2009 m. gegužės 6 d. nutartis civilinėje byloje A.L. ir D.L., bylos Nr. 3K-3-211/2009.
9. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos 2011 m. gruodžio 22 d. nutartis civilinėje byloje A.J. v. UAB „Liutgaras“, bylos Nr. 3K-3-541/2011.
10. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. kovo 23 d. nutartis civilinėje byloje Vilniaus miesto apylinkės prokuratūros vyriausiasis prokuroras v. D. S., bylos Nr. 3K-3-166/2012.
11. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2012 m. birželio 8 d. nutartis civilinėje byloje D. V. v. AB Lietuvos paštas, bylos Nr. 3K-3-290/2012.
12. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus teisėjų kolegijos 2014 m. balandžio 11 d. nutartis civilinėje byloje L. Š. v. Rumunijos ambasada Lietuvos Respublikoje, bylos Nr. 3K-3-199/2014.
13. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos 2015 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje UAB „PAAS LT“ v. I.U., bylos Nr. 3K-3-120-687/2015.
14. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos 2017 m. sausio 20 d. nutartis civilinėje byloje Ž.S. v. Kauno Šilainių poliklinika, bylos Nr. 3K-3-94-915/2017.
15. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos 2020 m. gruodžio 16 d. nutarties civilinėje byloje AB „Lietuvos geležinkeliai“ v. T.Ž., bylos Nr. e3K-3-348-403/2020.

16. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos 2021 m. liepos 8 d. nutartis civilinėje byloje UAB „SK Impex Service Center“ v. S.G.-B., bylos Nr. e3K-3-286-943/2021.
17. Lietuvos Aukščiausiojo Teismo Civilinių bylų skyriaus kolegijos 2021 m. rugpjūčio 26 d. nutartis civilinėje byloje VšĮ Greitosios medicinos pagalbos stoties darbuotojų profesinė sąjunga v. VšĮ Greitosios medicinos pagalbos stotis, bylos Nr. e3K-3-227-684/2021.

2. Žemesniųjų teismų sprendimai:

1. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo teisėjų kolegijos 2010 m. lapkričio 8 d. sprendimas administracinėje byloje LR teisingumo ministerija v. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, bylos Nr. A63-1360/2010.
2. Lietuvos vyriausiojo administracinio teismo 2020 m. kovo 25 d. nutartis administracinėje byloje I.D. v. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, tretieji suinteresuotieji asmenys – M.S., uždaroji akcinė bendrovė „Penki kontinentai“, Lietuvos neįgaliųjų draudija, bylos Nr. A-162-602/2020.
3. Vilniaus apygardos teismo 2008 m. gruodžio 10 d. nutartis civilinėje byloje UAB „Disona“ v. S.M., bylos Nr. 2A-1020-464/2008.
4. Vilniaus apygardos administracinio teismo 2009 m. spalio 22 d. sprendimas administracinėje byloje LR teisingumo ministerija v. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba, bylos Nr. I-2210-426/2009.
5. Vilniaus apygardos teismo 2014 m. vasario 27 d. nutartis civilinėje byloje V.J. v. Koncertinė įstaiga valstybinis dainų ir šokių ansamblis „Lietuva“, bylos Nr. 2A-557-640/2014.

Lygių galimybių kontrolieriaus sprendimai:

1. Lietuvos Respublikos Lygių galimybių kontrolieriaus 2016 m. gegužės 27 d. sprendimas, bylos Nr. (16)SN-35)SP-52.
2. Lietuvos Respublikos Lygių galimybių kontrolieriaus 2021 m. gegužės 13 d. sprendimas, bylos Nr. (21)-SN-32)SP15.

3. Lietuvos Respublikos Lygių galimybių kontrolieriaus 2021 m. spalio 6 d. sprendimas, bylos Nr. (21)SN-142)SP-50.
4. Lietuvos Respublikos Lygių galimybių kontrolieriaus 2021 m. liepos 29 d. sprendimas, bylos Nr. (21)SN-119)SP-33.

Specialioji literatūra:

1. Andriukaitis, G., Žiobienė, E., Schindlauer, D., (2007). Lygios galimybės ir ES nediskriminavimo teisė. Lietuvos žmogaus teisių centras. ISBN 978-9955-473-16-9.
2. Bagdanskis, T., Guobaitė-Kirslienė, R., Krasauskas, R., Mačernytė-Panomariovienė, I. (2013). Kolektyvinė darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas.
3. Bartkus, J., (2021). „Įrodymų leistinumų reikšmė Lietuvos civiliniame procese.“ ISSN 1392-1274. p. 105-117 doi: <https://doi.org/10.15388/Teise.2021.119.6>
4. Brazienė, R., Mikutavičienė, I., (2015). “Diskriminacijos dėl amžiaus raiška Lietuvos darbo rinkoje.“ Lietuvos mokslų akademija, 2015. T. 26. Nr. 2, p. 87-98.
5. Dambrauskienė, G., ir Mačernytė-Panomariovienė, I. (2001). Tarptautinė darbo organizacija ir Lietuva: konvencijų priėmimas, ratifikavimas, vykdymas. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas.
6. Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, D., (2008a). Įrodymų naštos perkėlimo samprata ir mechanizmas diskriminavimo darbe bylose. Jurisprudencija, 2008 8(110); p.73-82. ISSN 1392-6195.
7. Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, D., (2009b). Bylinėjimasis diskriminacijos bylose. Lietuvos žmogaus teisių centras.
8. Gumbrevičiūtė-Kuzminskienė, D., (2011c). Lygių galimybių principo įgyvendinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos darbo teisėje. Daktaro Disertacija, socialiniai mokslai, Teisė (01S). Mykolo Romerio Universitetas: Vilnius.
9. Ivleva, V., Juškeliene, V., (2019) “Po onkologinės ligos į darbą grįžusių asmenų patirtys: vėžio stigma, socialinis nesaugumas ir kiti aspektai.“ 2019/3(86).
10. Kazakevičienė, J., (2011). Įrodymų naštos pasiskirstymas atleidimo iš darbo ir kitose darbo bylose. Magistro darbas, teisė (01S), Mykolo Romerio universitetas: Vilnius.

11. Kišonienė, S., (2005). Civilinio proceso tikslai Lietuvos teismų praktikoje. Magistro darbas, socialiniai mokslai, teisė (01S), Mykolo Romerio universitetas: Vilnius.
12. Lygių galimybių kontrolierius (2011). Lygių galimybių integravimas: teoriniai ir praktiniai aspektai. Vilnius.
13. Mikulionienė, S., (2008). "Diskriminacija dėl amžiaus: samprata, raiškos formos ir sritys." Socialinis darbas 2008, Nr. 7 (1), Vilnius.
14. Pranevičienė, B., (2014). "Konstitucinis lygiateisiškumo principas: samprata ir institucinė lygiateisiškumo apsaugos sistema Lietuvoje." 2014 (12) ISSN 2335-2035 (online).
15. Rakauskienė, O.,G., Krinickienė, E., Servetkienė, V., (2020). Moterų ir vyrų pajamų atotrūkis Lietuvoje, Monografija, ISBN 978-9955-19-997-7.
16. Ulickaitė, V., (2017). "Lyčių lygybės politikos įgyvendinimas: Lietuvos ir Švedijos atvejo analizė." Informacijos mokslai, ISSN 1392-0561 2017 77.
17. Vaičiūnaitė, S., (2010). Lyčių vaidmenys ir įvaizdžiai internetiniuose portaluose. Magistro darbas, socialiniai mokslai, komunikacija (01S), Vilniaus Universitetas: Vilnius.
18. Vidrinskaitė, S., (2004). "Asmenų lygybės principas: lygiateisiškumas ir lygios galimybės." Jurisprudencija, 2004, t. 56(48), 106-117.
19. Weiwei, L., (2004). „Equality and Non-Discrimination Under International Human Rights Law.“ The Norwegian Centre for Human Rights. ISSN: 1504-0070.
20. Žmogaus teisių stebėjimo institutas (2018). Žmogaus teisės Lietuvoje: 2016-2017 apžvalga. ISSN 2538-8592.

Statistinės informacijos šaltiniai:

1. Nacionalinė LGBT teisių organizacija LGL (2019). Požiūrio į LGBT asmenis Lietuvoje tyrimas, Vilnius. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://www.lgl.lt/assets/knygele.pdf> [žiūrėta 2022 m. balandžio 3 d.].
2. Europos lyčių lygybės institutas (2019). Lyčių lygybės indeksas: Lietuva. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019/LT> [žiūrėta 2022 m. balandžio 3 d.].

3. Europos lyčių lygybės institutas (2021). Lyčių lygybės indeksas: Lietuva. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2021/LT> [žiūrėta 2022 m. balandžio 3 d.].
4. Lietuvos socialinių tyrimų centras (2019). Etninių tyrimų instituto užsakymu atliktos visuomenės nuostatų apklausa.
5. Special Eurobarometer 493 (2019). Discrimination in the European Union, May 2019. [Interaktyvus] Prieiga per internetą: <https://europa.eu/eurobarometer/surveys/detail/2251> [žiūrėta 2022 m. balandžio 3 d.].

Kiti šaltiniai:

1. Academy of European Law. European Union (EU) anti-discrimination law. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: http://www.era-comm.eu/anti-discrim/e_learning/kiosk/dokuments/Anti-discrimprint.pdf [žiūrėta 2022 m. balandžio 8 d.].
2. Disabled world (2022). [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.disabled-world.com/disability/types/> [žiūrėta 2022 m. balandžio 17d.].
3. European network of legal experts in gender equality and non discrimination (2017). A comparative analysis of non-discrimination law in Europe. <https://doi:10.2838/52129>
4. Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra (2010). Europos nediskriminavimo teisės vadovas. <https://doi:10.2811/98747>
5. Europos Sąjungos pagrindinių teisių agentūra ir Europos Taryba (2018). Europos nediskriminavimo teisės vadovas. <https://doi:10.2811/548413>
6. Sabatauskaitė, B. (2021). Kontrolierė ir moterų teisių aktyvistės sutarė: privalu gerinti teisinę lyčių lygybės bazę. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://www.lygybe.lt/lt/kontroliere-ir-moteru-teisiu-aktyvistes-sutare-privalu-gerinti-teisine-lyciu-lygybes-baze> [žiūrėta 2022 m. kovo 20 d.].
7. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2020). Išanalizavo moterų ir vyrų darbo atotrūkį Lietuvoje: kada moterys pažeidžiamos labiausiai. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <https://socmin.lrv.lt/lt/naujienos/isanalizavo-moteru-ir-vyru-darbo-uzmokescio-atotruki-lietuvoje-kada-moterys-pazeidziamos-labiausiai> [žiūrėta 2022 m. balandžio 2 d.].

8. Jungtinių Tautų neįgalųjų teisių komiteto baigiamosios pastabos dėl pirminės Lietuvos ataskaitos (2016) Nr. CRPD/C/LTU/CO1. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą:
<http://www.negalia.lt/wpcontent/uploads/2016/06/JTNeigaliujuKomitetoRekomendacijosLietuvai.pdf> [žiūrėta 2022 m. balandžio 6 d.].
9. EB iniciatyvos EQUAL Teminis tinklas „Šeima ir darbas – suderinami,“ Darbo ir šeimos derinimo metmenys (2016). [Interaktyvus]. Prieiga per internetą:
http://www.moteruinformacijoscentras.lt/wpcontent/uploads/2014/06/darbo_ir_seimos_derinimo_modelis.doc [žiūrėta 2022 m. balandžio 6 d.].
10. Neįgalųjų reikalų departamentas prie socialinės ir darbo ministerijos (2019). Galimos diskriminacijos dėl sąlygų nepritaikymo analizė, Vilnius. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą:
https://www.ndt.lt/wpcontent/uploads/2019_Diskriminacijos_del_salygu_nepritaikymo_analize_visas-galutinis.pdf [žiūrėta 2022 m. kovo 20 d.].
11. Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius (2010). 2010 metų veiklos ataskaita. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą:
<https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2016/02/lgkt-ataskaita-2010.pdf> [žiūrėta 2022 m. kovo 20 d.].
12. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (2018). 2018 metų veiklos ataskaita. Nr. Br. 40, Vilnius. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą:
<https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2019/04/lgk-2018-m.-veiklos-ataskaita-.pdf> [žiūrėta 2022 m. kovo 29 d.].
13. Lygių galimybių kontrolieriaus tarnyba (2019). Lygios galimybės Lietuvos darbo rinkoje: situacijos apžvalga. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą:
https://lygybe.lt/data/public/uploads/2019/12/lg-situacijos-apzvalga_sgm-2019.pdf [žiūrėta 2022 m. kovo 30 d.].
14. Lietuvos Respublikos lygių galimybių kontrolierius (2021). 2021 metų veiklos ataskaita, Nr. BR-31, Vilnius. [Interaktyvus]. Prieiga per internetą:
<https://www.lygybe.lt/data/public/uploads/2022/03/2021-metu-lgk-veiklos-ataskaita.pdf> [žiūrėta 2022 m. kovo 20 d.].

SANTRAUKA

Lietuvos teismų praktikos ypatumai sprendžiant nediskriminavimo darbo santykiuose bylas

Evelina Eivaitė

Vieni iš fundamentaliausių ir labiausiai taikomų principinių nuostatų darbo santykiuose yra diskriminacijos draudimo ir lygybės principai. Tarptautinė ir ES teisė vystydama ir formuodama tokią teisinę sistemą šiuo aspektu, kokią turime dabar, nubrėžė kiekvienai valstybei narei gaires ir įpareigojimą, pritaikyti ir suderinti nacionalinės teisės sistemą, tam, kad šių principų įgyvendinimas būtų nekvestionuojamas, bei veiktų ne tik teoriniame lygmenyje, bet ir praktiškai.

Rašto darbe pateikiama lygių galimybių ir diskriminacijos draudimo principų samprata, diskriminacijos pasireiškimo formos. Remiantis Europos Teisingumo Teismo praktika, pažymima, kad diskriminacijos draudimo principo vystymasis yra nesustojęs, ir ETT formuodamas praktiką suformavo ir išvestines diskriminacijos rūšis, nereglamentuotas nei ES, nei Lietuvos teisėje.

Toliau išskiriamas diskriminacijos ir pozityviosios diskriminacijos (diferenciacijos) santykis, bei darbdavio pareiga įgyvendinti darbuotojų lyčių lygybės ir nediskriminavimo kitais pagrindais principus.

Trečioje rašto dalyje analizuojami atskiri galimos diskriminacijos pagrindai, bei Lietuvos teismų praktika sprendžiant nediskriminavimo darbo santykiuose bylas materialinės teisės prasme, nustatant kokie diskriminacijos pagrindai vyrauja dažniausiai. Taip pat, nagrinėjama teismų praktika ir procesinės teisės požiūriu, pažymint tam tikrus nediskriminavimo darbo santykiuose bylų ypatumus: dispozityvumo principo ribojimą, teismo pareigą aktyviai veikti, ieškovo pareigą pateikti *prima facie* aplinkybes bei atsakovo pareigą tas aplinkybes paneigti. Verta pabrėžti, jog šiuos ypatumus lemia pačio teisinio santykio šalių skirtinga padėtis – darbuotojas pripažįstamas kaip silpnesnioji šalis, tad norint byloje nustatyti materialiąją tiesą, procesas turi būti lygiavertis atsižvelgiant į teisinio santykio prigimtį.

Peculiarities of Lithuanian court practice in resolving cases of non-discrimination in employment relations

Evelina Eivaite

One of the most fundamental and most applicable provisions of the principle is the principles of non-discrimination and equality. International and EU law, in developing and shaping the legal framework in this respect, has now set u guidelines and obligations for the states, to adapt the national legal system so that these principles can be assessed indirectly and carried out not only at the theoretical level but also practical.

The paper presents the concept of equal opportunities and non-discrimination principles, forms of discrimination. According to the case law of the European Court of Justice, the development of the principle of non-discrimination has not stopped, and the ECJ interprets the principle broadly in its practice.

The relationship between discrimination and positive discrimination is further distinguished, in addition to the implementation of the principles of gender equality and non-discrimination of employees on other grounds.

The third part of the paper analyses the separate grounds of possible discrimination, as well as the practice of Lithuanian courts in resolving non-discrimination employment relations in the sense of substantive law, determing which grounds of discrimination prevail most often. The case law and procedural perspectives are also examined, noting certain non - discriminatory employment relationships according to their specific nature: the limitation of the principle of dispositivity, the court's duty to act, the plaintiff's duty to provide prima facie rights and the defendant's duty to be denied. It is worth noting that these peculiarities are determined by the different situation of the parties to the legal relationship itself – the employee is recognized as the weaker part, therefore the material truth must be established, the process must be assessed according to the legal nature of the relationship.